

การศึกษาผลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาผลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2561



นางสาวณัฐกานต์ วงศ์สถิตพร

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตมาระ,

Ed.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาผลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรเกษม กันตามระ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ให้ความกรุณาและสละเวลาในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการจัดทำสารนิพนธ์ ตลอดจนวิชาความรู้ที่ผู้วิจัยได้รับการถ่ายทอด

จากคณาจารย์ทุกท่านในขณะศึกษาที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ และข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และเสนอแนะ สนับสนุนข้อมูลเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่น BM 16C และ BM 18C ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ และมุ่งมั่นจะทำให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ และหากมีข้อผิดพลาดประการใดในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอรับไว้และขออภัยมา ณ ที่นี้

ณัฐกานต์ วงศ์สถิตพร

การศึกษาผลกระทบของการปรับ โครงสร้างองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษา
การจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

STUDY OF THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURE OF THE MINISTRY OF
INTERIOR

ณัฐกานต์ วงศ์สถิตพร 5650392

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., สุภรักษ์ สุริยัน
เกียรติแก้ว, Ph.Ds., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบกับทั้งองค์กร
และบุคลากรภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาผลกระทบของการปรับ โครงสร้าง
องค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เพื่อ
ศึกษาผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและความรู้สึกของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลง รวมถึง
เพื่อนำผลการศึกษามาเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานภายในของหน่วยงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ และข้าราชการผู้ที่
ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จำนวน 28 คน พบว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในระยะเวลา
อันรวดเร็ว การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงในช่วงแรกขาดความชัดเจน โดยผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง
ในครั้งนี้ คือ ด้านบุคลากร ภาระงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการเกลี่ยอัตรากำลังเข้ามาปฏิบัติงานส่วนกลาง
ด้านการบริหารงาน ไม่มีการมอบอำนาจที่ชัดเจนอย่างเป็นทางการงานธุรการ จึงเกิดความล่าช้าใน
บางครั้ง แต่ก็ส่งผลดีในด้านการดำเนินยุทธศาสตร์และการบูรณาการ แผนงานในระดับต่างๆ การกำหนด
จังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดใหม่ ส่งผลให้ข้าราชการบางกลุ่มจังหวัดต้องมีการเปลี่ยนย้าย
จังหวัดใหม่ จึงต้องมีการปรับตัวทั้งในแง่โครงสร้าง และกระบวนการจัดทำแผนที่ต้องต่อเนื่องทั้งใน
กลุ่มจังหวัดเดิมและกลุ่มจังหวัดใหม่

คำสำคัญ: การปรับ โครงสร้างองค์กร/ ผลกระทบของการปรับ โครงสร้างองค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามงานวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 โครงสร้างของงานวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	6
2.1.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	6
2.1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.2.1 แนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton	7
2.2.2 ความแตกต่างระหว่าง Change กับ Transition	8
2.2.3 ทฤษฎีการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Managing Transition) โดย William Bridges (Bridges, 2013)	8
2.2.4 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.1 ด้านบุคลากร	32
4.3.2 การบริหารงาน การมอบอำนาจต่าง ๆ	33
4.3.3 ความเหมาะสมในการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด	35
4.4 การนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงการพัฒนาระดับพื้นที่ (One Plan)	37
4.5 แนวทางและข้อเสนอแนะจากผู้ให้สัมภาษณ์	38
4.5.1 ด้านอำนาจหน้าที่	38
4.5.2 ด้านงบประมาณ	38
4.5.3 ด้านบุคลากร	39
4.5.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	40
5.1 สรุปผลการวิจัย	40
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์	40
5.1.2 การรับรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึทักข์ของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้ การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค	41
5.1.3 ผลกระทบจากการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค และการปรับ โครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด	42
5.1.4 ความเหมาะสมในการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาคและ การปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและ การนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงระดับพื้นที่ (One Plan)	43
5.2 อภิปรายผล	43
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	45
5.4 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	46
บรรณานุกรม	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	48
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	49
ภาคผนวก ข มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 24 ตุลาคม 2560	50
ภาคผนวก ค ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2560	69
ภาคผนวก ง คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	72
ประวัติผู้วิจัย	84



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
3.1	ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	21
4.1	ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ จำนวน 28 คน	24



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 Three Phases of Transition

9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

“กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด” (Provincial Cluster Strategy Management Group) แต่เดิมนั้นถูกเรียกว่า “สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด” (The Office of Strategy Management: OSM) เป็นหน่วยงานภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อสนับสนุนการจัดทำ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด ในฐานะเลขานุการของ คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.) โดยมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าสำนักบริหาร ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 มาตรา 52 วรรคสาม กำหนดให้จังหวัดหรือ กลุ่มจังหวัดสามารถยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ โดยให้ถือว่าจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ มาตรา 53/1 กำหนดให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งมาตรา 53/2 กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว มาบังคับใช้กับการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงาน จังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของจังหวัด และคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.) ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการนโยบาย การบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) ได้มีประกาศจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและ กำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด จำนวน 18 กลุ่มจังหวัด

กระทรวงมหาดไทยได้สนับสนุนการดำเนินการตามประกาศจัดตั้งกลุ่มจังหวัด โดยได้ มีคำสั่ง ดังนี้

1. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 110/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 (ภาคผนวก ง) จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวง

มหาดไทยที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัดในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.)

2. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 556/2552 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2552 (ภาคผนวก ง) มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่ขาดจากตำแหน่งเดิม

3. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 362/2553 ลงวันที่ 16 กันยายน 2553 (ภาคผนวก ง) (ยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 110/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551) จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยให้สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานด้านธุรการและอำนวยความสะดวก เพื่อกลั่นกรองงานก่อนเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณา

4. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 571/2556 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 (ภาคผนวก ง) (ยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 556/2552 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2552) มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงมหาดไทยในการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

ต่อมาเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2560 (ภาคผนวก ข) คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้มีการพัฒนา ระดับภาคเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 ภาค และ คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) ได้มีประกาศ เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2560 (ภาคผนวก ค) จัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของ กลุ่มจังหวัด จำนวน 18 กลุ่มจังหวัด 6 ภาค ประกอบด้วย (1) ภาคกลาง จำนวน 5 กลุ่มจังหวัด (2) ภาคใต้ จำนวน 2 กลุ่มจังหวัด (3) ภาคใต้ชายแดน จำนวน 1 กลุ่มจังหวัด (4) ภาคตะวันออกจำนวน 2 กลุ่มจังหวัด (5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 กลุ่มจังหวัด และ (6) ภาคเหนือ จำนวน 4 กลุ่ม จังหวัด

เพื่ออนุวัติ¹ ตามมติคณะรัฐมนตรี และให้การปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนการพัฒนาภาค การพัฒนาพื้นที่ เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ มุ่งสู่การบูรณาการแผนในระดับพื้นที่ (One plan) ในการประชุมคณะกรรมการสามัญ (อ.ก.พ.) กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560 ได้อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 ตำแหน่ง และได้มอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจัดโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค การพัฒนาพื้นที่ของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 1657/2560 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2560 จัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการปฏิบัติราชการเป็นรายพื้นที่ และกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ การพัฒนาภาค โดยปรับให้สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เป็นกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาครวมทั้งมีการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด จำนวน 1 - 2 อัตรามาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค (ส่วนหน้า) และกำหนดบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคและกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาภาค

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และการปรับโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติราชการและความรู้สึกรักของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

¹ อนุวัติ ความหมาย ก. ทำตาม, ประพฤติตาม, ปฏิบัติตาม, เขียนเป็น อนุวรรตน์ อนุวัตน์ อนุวัตร หรือ อนุวัติ ก็มี. (ป. อนุวตฺ; ส. อนุวตฺ). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554

1.2 คำถามงานวิจัย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความรู้สึกรักของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและความรู้สึกของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค
2. เพื่อศึกษาว่าการปรับโครงสร้างดังกล่าวสามารถช่วยให้การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการประสบผลสำเร็จ และสามารถนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ (One Plan) อย่างแท้จริงได้หรือไม่
3. เพื่อนำผลการศึกษามาเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขอบเขตบุคลากรที่เข้าร่วมการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภายใต้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค จำนวน 28 คน แบ่งออกเป็น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ปฏิบัติการ ภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและความรู้สึกของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

2. ทราบว่าข้าราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความเข้าใจ และพร้อมต่อการปรับโครงสร้างดังกล่าวมาน้อยเพียงใด รวมถึงการปรับโครงสร้างนั้นสามารถช่วยให้การบริหารงาน จังหวัดแบบบูรณาการประสบผลสำเร็จ และสามารถนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ (One Plan) อย่างแท้จริงได้หรือไม่

3. ทราบถึงแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

1.6 โครงสร้างของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ประกอบด้วย 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 จะกล่าวถึงที่มาของการจัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (เดิม) และเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโดยกำหนดให้กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นกลุ่มงานภายใต้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2560 ที่เห็นชอบให้มีการพัฒนาระดับภาค และกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ขอบเขตการวิจัย รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษา

บทที่ 3 ได้กล่าวถึงระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 นำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 5 เป็นการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David p. Norton เรื่อง The Office of Strategy

Management (OSM)

- ความแตกต่างระหว่าง Change กับ Transition
- ทฤษฎีการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Managing Transition) ของ William

Bridges

- แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ได้มีข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดและกลุ่มจังหวัดไว้ในมาตรา 52 วรรคสาม มาตรา 53/1 และมาตรา 53/2 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

มาตรา 52 วรรคสาม กำหนดให้จังหวัดยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่าจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา 53/1 กำหนดให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัดและให้การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 53/2 กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในมาตรา 53/1 มาบังคับใช้กับการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดโดยอนุโลม

2.1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มาตรา 6 “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ (1) เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ (7) มีการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ”

มาตรา 9 “การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ส่วนราชการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ (3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด”

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton

Robert S. Kaplan และ David P. Norton ได้เสนอแนวความคิดในวารสาร Harvard Business Review เรื่อง The Office of Strategy Management เพื่ออธิบายถึงสาเหตุของความล้มเหลวในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยในองค์การส่วนใหญ่ร้อยละ 60 – 90 มักประสบปัญหาความล้มเหลวในการบริหารยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรดังกล่าวมีรูปแบบการบริหารงานแบบแยกส่วน (fragmentation) มีขั้นตอนการทำงานที่ต่างคนต่างทำและต่างคนต่างรายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานตามสายบังคับบัญชาของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาของการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติภายในองค์การ และขาดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ Robert S. Kaplan และ David P. Norton จึงได้ศึกษาวิจัยและเขียนหนังสือเรื่อง The Strategy-Focused Organization ขึ้น เพื่ออธิบายถึงความสำคัญของการยึดยุทธศาสตร์เป็นหลัก โดยใช้ยุทธศาสตร์เป็นศูนย์กลางของระบบการบริหารจัดการและ

กระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงอธิบายวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาไปสู่องค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้เสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ในระดับองค์กรที่เรียกว่า “สำนักบริหารยุทธศาสตร์ The Office of Strategy Management หรือ OSM” เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการบริหารยุทธศาสตร์ เป็นการเฉพาะ มีลักษณะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กคล่องตัว ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ขององค์กร ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกหน่วยงานภาครัฐนำมาใช้ประโยชน์ในเวลาต่อมา

2.2.2 ความแตกต่างระหว่าง Change กับ Transition

Change “A shift in an external situation” เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและจบลงในระยะเวลาไม่นาน (Mindtools the editorial team, 1996-2016)

Transition “The internal process people go through to come to terms with change” เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการยอมรับในตัวบุคคล ถือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ใช้ระยะเวลายาวนาน ดังนั้นในการข้ามผ่านกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง เราจึงต้องถามตัวเองว่า สิ่งใดคือสิ่งที่เราต้องเลิกกระทำ และสิ่งใดจำเป็นต้องกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเราจำเป็นต้องใช้วิธีใด หรือส่วนใดที่เราไม่ควรกระทำ ทั้งในการจัดการกับกระบวนการ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร มุ่งเน้นไปที่การช่วยให้บุคลากรสามารถผ่านกระบวนการที่ยากลำบากโดยให้เกิดความยุ่งยากน้อยที่สุด (William Bridges, 2003 อ้างถึงใน รักขวัลย์ เข้มกสิกร, 2559, หน้า 4)

2.2.3 ทฤษฎีการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Managing Transition) โดย William Bridges (Bridges, 2013)

William Bridge ได้อธิบายทฤษฎีการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งศึกษาด้านพฤติกรรม และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงในขั้นต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระยะเวลาสิ้นสุด (Ending) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการละทิ้งแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติมา ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่จำเป็นต้องใช้เวลาในการช่วยเหลือแต่ละบุคคลจากความสูญเสียที่เกิดขึ้น

2. ระยะเวลา (The Neutral Zone) เป็นระยะที่กำลังก้าวผ่านช่วงเวลาเดิมที่สูญเสียไป แต่ยังไม่ก้าวไปสู่ระยะเริ่มต้นใหม่ที่สมบูรณ์แบบ จึงเรียกว่าระยะกลาง เป็นระยะที่ควรระวังต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เนื่องจากเป็นสภาวะที่ยากลำบาก เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจพร้อมทั้งการปรับเปลี่ยนแบบแผนใหม่ควบคู่ไปพร้อมกัน ในช่วงนี้หากบริหารจัดการได้ดีจะเป็นแหล่งพลังงานขององค์กร ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์แบบ

3. ระยะเริ่มต้นใหม่ (The New Beginning) เป็นระยะสุดท้ายเมื่อตัวบุคคลได้มีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ มีการค้นพบแนวทางใหม่ที่ส่งผลให้เกิดประสบการณ์ที่ดีจากการเปลี่ยนแปลงเพื่อเริ่มต้น

ทั้งนี้ ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นตอนของแต่ละบุคคลอาจใช้เวลาไม่เท่ากัน บางคนอาจใช้เวลาเพียงไม่นานในการก้าวข้ามไปสู่ขั้นที่ 3 ในขณะที่บางคนอาจใช้เวลาค่อนข้างนานเพื่อก้าวข้ามจากขั้นที่ 2 ไปสู่ขั้นที่ 3 เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2.1 Three Phases of Transition

2.2.4 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการ โครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้

เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ประเมินผลโครงการได้ (ที่มา: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)

1. หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชน มาปรับปรุงการทำงาน โดย Hood (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553, หน้า 238-239) เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

- จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึงให้ผู้จัดการมืออาชีพได้จัดการด้วยตัวเอง ด้วยความชำนาญ โปร่งใส และมีความสามารถในการใช้ดุลพินิจ เหตุผลก็เพราะเมื่อฝัดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็จะเกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

- มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐจึงต้องมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงาน และการตรวจสอบจะมีได้ก็ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

- เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรต้องเป็นไปตามผลงานที่วัดได้ เพราะเน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธี

- แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิตให้เงินสนับสนุนแยกกันและติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ

- เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เป็นการเปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นปรปักษ์กัน (rivalry) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ต้นทุนต่ำและมาตรฐานสูงขึ้น

- เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการแบบข้าราชการไปเป็นการยืดหยุ่นในการจ้างและให้รางวัล

- เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีนี้อาจทำได้ เช่น การตัดค่าใช้จ่าย เพิ่มวินัยการทำงาน หยุคัยการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ และ “ทำงานมากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรน้อยลง” (do more with less)

2. เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้

- กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

- ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการและขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐ เพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

3. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการนำมาปรับใช้กับระบบราชการไทยในการบริหารจัดการดังนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2540, หน้า 24-43)

- การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน โดยภาครัฐจะต้องหันมาสร้างบริการที่รวดเร็ว โปร่งใสและสร้างความประทับใจให้กับประชาชนอันเป็นเสมือนลูกค้า

- ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงานหรือเน้นการกระจายอำนาจ ผ่อนคลายนโยบายให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

- การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล เน้นการวัดผลการทำงานว่าประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน

- การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

- การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน

ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำสรุปกรอบความคิดหลักในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Visions of Governance: NPM) (ที่มา: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)

1. การใช้กลไกตลาด (Marketization)

- การลดขนาดกำลังคน (reduction in force) และการตัดทอนงบประมาณ (cutbacks)
- การแปรสภาพหน่วยงานราชการ (corporatization)
- การแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (privatization)
- การทดสอบตลาด (market testing)

- การคัดค้านเพื่อเปิดให้มีการแข่งขัน (contestability)
 - การจ้างเหมาบริการ (contracting out)
 - การทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย (legalization)
2. การสร้างความทันสมัย (Managerialism)
- การให้อิสระและความคล่องตัวทางการบริหาร (managerial flexibility waivers)
 - การแยกส่วนหน่วยงาน (decoupling) และการจัดตั้งองค์การบริหารงานพิเศษ (agencification)
 - การจัดทำสัญญาข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreements)
 - การเทียบเคียงผลการดำเนินงาน (benchmarking)
 - การวัดผลการดำเนินงาน (performance measurement)
 - มาตรฐานการให้บริการลูกค้าผู้รับบริการ (customer service standards)
 - ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (strategic performance based budgeting)
 - การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (performance audit)
3. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Participatory state)
- การกระจายอำนาจ (decentralization)
 - การมีส่วนร่วมของประชาชน (public participation)
 - ประชาพิจารณ์ (public hearing)
 - ประชาหารือ (public consultation)
 - ประชามติ (referendum)
 - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (sunshine law)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รักษ์วลัย แยมกลีกร (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา บริษัทร้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ระดับผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ (2) ระดับพนักงานปฏิบัติ จำนวน 5 คน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร คือ (1) ด้านองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหาร, การสื่อสาร, ความรู้และความเข้าใจ (2) ด้านของตัวบุคคล คือทัศนคติและพื้นฐานของบุคคล ซึ่งปัญหาในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงพบที่เกิดจากความชัดเจนของผู้บริหาร, วิธีการในการสื่อสาร, ประสิทธิภาพที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและความชัดเจนใน Career Path ของพนักงาน

เกษวลี สังขทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 พบว่า การปรับโครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดีขึ้นในด้านการส่งรายงาน ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก และการปรับ โครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านรวบรวม เอกสารอยู่ในระดับน้อย ด้านความถูกต้องและด้านความเร็วของงานการเงินและการบัญชีอยู่ในระดับ ปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการปรับ โครงสร้างองค์กรด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีในด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา และด้านความเร็วของงานการเงินและการบัญชี ในขณะที่ปัจจัยการปรับ โครงสร้างองค์กรด้านนโยบาย มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีด้านความถูกต้องที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อลงกต สุขุมาลัย และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2560) ศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตาม แนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและพนักงานราชการของ ศอ.บต. ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของ ศอ.บต. ภายหลังการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรตาม แนวทางการบริหารงานของ คสช. ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยมุ่งเน้นไปในการสร้างพื้นที่และ สภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี ด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ที่ดีต่อกัน และด้านการพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจาก ศอ.บต. มีลักษณะ โครงสร้างที่เน้นการจัด สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ ปัจจัยดังกล่าวถือว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.5

ปรีดา โชติมานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้แนวทางวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้ศึกษา ใช้แบบสอบถาม แก่เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ ในสำนักงาน โดยการสุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการ สุ่มแบบ Non-probability Sampling การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ และไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับ โครงสร้างองค์กรของสำนักงาน มีความเหมาะสมใน 7 ประเด็น คือ โครงสร้างของหน่วยงาน การวางแผน และการปฏิบัติงานตามแผน การบรรลุวัตถุประสงค์อำนาจ หน้าที่ การร่วมมือประสานงาน การแบ่งงานกันทำ การนำวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้

ส่วนประเด็นที่เห็นว่าไม่มีความเหมาะสมมี 3 ประการ คือ จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้ กระจายเหี้ยนต่างๆ และเอกภาพในการบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ 1) ควรจัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอเพื่อลดความล่าช้าในการทำงาน 2) ควรริบดำเนิการกำหนดแผนและจัดระเบียบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และ 3) ควรลดกฎระเบียบในการจัดการเอกสารเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานลดน้อยลง

พัชรา แก้ววิรัตน์ (2558) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรในองค์กรหนึ่ง ในประเทศไทย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างในแผนกที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง จำนวน 16 คน พบว่าทีมผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้การให้การสนับสนุนจากทีมผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรบรรลุผล



ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย
รักขวัญ เข็มกิติกร (2559)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ กระบวนการ การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรกรณีศึกษา บริษัทร้าน อาหาร และ เครื่องดื่มแห่งหนึ่ง	1. กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน 2. พนักงานระดับ ปฏิบัติ จำนวน 5 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรคือ (1) ด้านองค์ประกอบด้วย ผู้บริหาร, การสื่อสาร, ความรู้ และความเข้าใจ (2) ด้านของตัวบุคคล คือ ทักษะคิดวิเคราะห์ พื้นฐานของบุคคล ซึ่งปัญหาในกระบวนการ การเปลี่ยนแปลง พบว่าเกิดจากความชัดเจนของผู้บริหาร, วิธีการในการสื่อสาร, ประสิทธิภาพที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง และความชัดเจน ใน Career Path ของพนักงาน	การวิจัยเชิงคุณภาพ
เกษวลี สังขทิพย์ (2556)	การปรับโครงสร้างองค์กรที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชีขององค์กรอิสระ	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีในสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและ การคลัง และสำนัก ตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำนวน 79 คน	การปรับ โครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น ใน ด้านการส่งรายงาน ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการ ควบคุมอยู่ในระดับมาก และการปรับโครงสร้างองค์กรมี ผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านรวมเอกสารอยู่ในระดับน้อย ด้าน ความถูกต้องและด้านความรวดเร็วของงานการเงินและ บัญชีอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	การวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย
อลงกต สุขุมาลัย และ สัมบูรณ์ ศิริสรธรหิรัญ (2560)	โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์อำนาจการบริหาร จังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)	ข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 223 คน	ในด้านความถูกต้อง ด้านสงสรายงานทันเวลา และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ในขณะที่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านความถูกต้องที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือเป็นวิธีแบบผสม (Mixed Methods)
			ประสิทธิภาพของ คอ.บต. ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามแนวทางการบริหารงานของ คสช. ทุกด้านอยู่ในระดับ ดีมาก โดยมุ่งเน้นไปในการสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี ด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และด้านการพัฒนาการบริหารด้วยารมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับอันดับแรก เนื่องจาก คอ.บต. มีลักษณะโครงสร้างที่เน้นการ จัดสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ ปัจจัยดังกล่าวถือว่าเป็นอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.5	

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย
ปรีดา โชติमानนท์ (2548)	การปรับโครงสร้างองค์การ ของสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์	เจ้าหน้าที่จากหน่วยงาน ต่างๆ ในสำนักงาน โดย การสุ่มตัวอย่างแบบ Non- Probability Sampling	เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า การปรับโครงสร้างองค์การของ สำนักงานมีความเหมาะสมใน 7 ประเด็น คือ โครงสร้างของ หน่วยงาน การวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผน การบรรจุ วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่การร่วมมือประสานงาน การแบ่ง งานกันทำ การนำวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ส่วนประเด็นที่ไม่มีความเหมาะสมมี 3 ประการ คือ จำนวน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้ กว้างเกินไป ต่างๆ และเอกภาพในการบังคับบัญชา	วิจัยเชิงเอกสารและ วิจัยเชิงสำรวจ
พัชรา แก้ววิรัตน์ (2558)	การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษาการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรในองค์กร หนึ่ง ในประเทศไทย	พนักงานในแผนกที่มีการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง จำนวน 16 คน	ผลการศึกษาพบว่าทีมผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้ การให้การสนับสนุน จากทีมผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้การ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรบรรลุผล	การวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาคให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การปรับโครงสร้างองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” มีรายละเอียดและวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. รูปแบบของงานวิจัย
2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลของการศึกษา

3.1 รูปแบบงานวิจัย

ทางผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอันเกิดจาก การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแล ของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยเชิง วิชาการต่าง ๆ (Documentation Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ประกอบกัน ในกระบวนการศึกษา

3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้คำถามปลายเปิด กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) กับข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด ภายใต้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค จำนวน 2824 คน

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งในส่วนของกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด สังกัดกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ดุลยพินิจของผู้วิจัยในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค ทั้ง 6 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน จำนวน 6 คน
2. ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานของ กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด จำนวน 6 คน
3. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในสังกัดกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด จำนวน 12 คน และกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) รวมถึงการศึกษาระเบียบ กฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือการศึกษาในครั้งนี้

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

เมื่อได้กลุ่มประชากรที่จะสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการติดต่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ในส่วนของกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดส่วนกลาง สำหรับกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคผู้วิจัยติดต่อนัดหมาย วัน เวลา และขอสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ทั้งนี้ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาต้องขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ ในการบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลในขณะสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยในส่วนโครงสร้างคำถามแบ่งได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์
 - ตำแหน่งของผู้ถูกสัมภาษณ์
 - ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
2. การสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับผลกระทบของการปรับโครงสร้างภายในของกลุ่มงาน โดยมีตัวอย่างคำถาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ตัวอย่างคำถาม	แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
1. ท่านคิดว่าการปรับโครงสร้างดังกล่าวสามารถช่วยให้การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการประสบผลสำเร็จ และสามารถนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ (One Plan) อย่างแท้จริงได้หรือไม่ เพราะเหตุใด	The Office of Strategy Management (OSM) Robert S. Kaplan และ David P. Norton
2. ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค และปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดในครั้งนี้	Managing Transition William Bridges

ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ตัวอย่างคำถาม	แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดครั้งนี้คืออะไร องค์กรหรือหัวหน้าของท่านได้มีการสื่อสารให้ท่านทราบอย่างไร	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) Managing Transition William Bridges
4. ท่านคิดว่าข้าราชการภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รับรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมในการปรับโครงสร้างในครั้งนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด	Managing Transition William Bridges
5. ท่านคิดว่าการปรับโครงสร้างดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่างๆ ของข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอย่างไรบ้าง	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
6. การปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดในครั้งนี้มีความเหมาะสม และช่วยให้การทำงานมีมาตรฐานสามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้หรือไม่อย่างไร	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ศึกษาจากกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคและการปรับโครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด รวมถึงเอกสารเชิงวิชาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลของการศึกษา

เมื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สังกัดกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ผลกระทบของการปรับโครงสร้างภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่มีต่อข้าราชการและการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานบุคคลของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหาร
ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด โดยทำการเขียนนำเสนอผลของการศึกษาในรูปแบบการเขียนพรรณนา โดย
นำข้อมูลทุกข้อมูมิที่เก็บรวบรวมไว้ ในส่วนของกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องมาใช้อ้างอิงผลการศึกษาที่ได้



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษา “ผลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 28 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) จำนวน 6 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนและนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน 22 คน เพื่อศึกษาผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานและความรู้สึกของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อันเกิดจากการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาคและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ได้ผลการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คือการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสรุปตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ จำนวน 28 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ค่าร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)	6	21.43
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ/ ชำนาญการ/ ปฏิบัติการ	19	67.86
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ/ ปฏิบัติการ	3	10.71
รวม	28	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ จำนวน 28 คน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ค่าร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
0-5 ปี	10	35.71
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	18	64.29
รวม	28	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29

4.2 การรับรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค

4.2.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปรับโครงสร้างองค์กร

ข้าราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาคและการปรับโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเกิดจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2560 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ฉบับที่ 3) กำหนดให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด 6 ภาค และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาพื้นที่ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับพื้นที่และวางรากฐานการพัฒนาพื้นที่สู่ออนาคต สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค เป็นหน่วยบริหารราชการส่วนกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้กำกับดูแลการปฏิบัติราชการเป็นรายพื้นที่ และกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างภายในเป็นกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ จำนวน

6 คน เป็นผู้กำกับดูแล (เปลี่ยนจากสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดซึ่งเดิมมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด) (จำนวน 22 คน จาก 28 คน)

“เป็นนโยบายรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Base) เพื่อตอบสนองความต้องการและศักยภาพเฉพาะพื้นที่ สร้าง Impact ในระดับที่ใหญ่ จึงต้องมีการรวมกลุ่มจังหวัดให้เป็นภาค จะให้เห็นผลกระทบในมุมกว้าง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงต้องมีการปรับโครงสร้างภายในเพื่อตอบสนองการพัฒนาในระดับภาค” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“การเชื่อมโยงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับพื้นที่ และวางรากฐานการพัฒนาพื้นที่สู่ออนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคอย่างสมดุล” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“เพื่อเป็นการบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างส่วนกลางและหน่วยงานในระดับพื้นที่ โดยอาศัยหน่วยงานระดับพื้นที่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สามารถเชื่อมโยงการจัดทำแผนในระดับต่างๆ โดยการพัฒนาในระดับพื้นที่สู่การพัฒนาระดับภาคเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ” (นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ)

“กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคจะสามารถบูรณาการภารกิจงานในระดับพื้นที่ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเปรียบดังกลไกในการกำกับดูแลให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับพื้นที่มีความชัดเจนตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมไปถึงมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากยิ่งขึ้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับพื้นที่ในครั้งนี้ จึงนับว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างแนวทางการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

ขณะที่ข้าราชการบางท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคและการปรับโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่ต่างออกไป และมีประเด็นที่น่าสนใจ เช่น

“เข้าใจว่ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคจะเป็นคน work out เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาภาค เข้าใจว่าจะมีการปรับใหม่ทั้งหมดยุบกลุ่มจังหวัดไป ตอนหลังถึงรู้ว่านายกเปลี่ยนใจยังคงให้มีกลุ่มจังหวัดเพราะทำมานานแล้ว กำลังเริ่มเข้าที่เข้าทาง ซึ่งก็เห็นด้วยว่ากลุ่มจังหวัดควรจะมีอยู่ เพราะบางเรื่องกลุ่มจังหวัดสามารถเป็นตัวเสริมการทำโครงการ เช่น ที่ต้องใช้ความต่อเนื่องของ 2 จังหวัดขึ้นไป

และอีกเรื่องคือสุดท้ายพบว่าการทำแผนพัฒนาภาคเปลี่ยนไป คือให้เรามาชี้เป้าให้ function และดูแล กลุ่มจังหวัดด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานกลุ่มจังหวัด แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงแค่ โครงสร้างภายนอกและผู้บริหารเท่านั้น แต่ระบบการทำงานยังคงเหมือนเดิม ไม่แตกต่างไปจากโครงสร้างเก่าเท่าใด อีกทั้งยังสร้างความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

4.2.2 การสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง

ในช่วงก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงมีกระแสการปรับเปลี่ยนที่หลากหลาย หัวหน้าก็ไม่สามารถยืนยันความแน่นอนของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างได้ บางกระแสกล่าวว่าจะมีการยุบกลุ่ม จังหวัดและดึงอัตรากำลังกลับเข้าส่วนกลางทั้งหมดจึงทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัด รู้สึกไม่มีความมั่นคง จนกระทั่งมีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ จำนวน 6 คน เพื่อเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดทั้ง 6 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ทั้ง 6 คน ได้ลงพื้นที่เข้ามากำกับดูแล แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ลงพื้นที่สร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่แต่ละกลุ่มจังหวัด รวมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักพัฒนาและส่งเสริม การบริหารราชการจังหวัด และกองการเจ้าหน้าที่ ได้มีการจัดประชุมวิทัศน์ทางไกล (Video Conference) เพื่อชักจูงความเข้าใจเบื้องต้นในการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มจังหวัด ตลอดจนแนวทางการทำงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังมีการออกคำสั่งภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อกำหนด ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน การทำหนังสือแจ้งเวียนแนวทางการ ปฏิบัติงานของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด รวมถึง การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ถึงอย่างไรก็ตามแม้จะมีการ สื่อสารให้ข้าราชการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากแต่ยังขาดความชัดเจนในการเชื่อมโยง จากกลุ่มจังหวัดไปสู่ภาค (จำนวน 24 คน จาก 28 คน)

“มีการสื่อสารทั้งการประชุมผ่านระบบ VCS การออกคำสั่งภายในของ สป.มท. เพื่อกำหนด ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน การทำหนังสือแจ้งเวียนแนวทางการ ปฏิบัติงานของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและกลุ่มงานฯ เป็นต้น” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“หลังจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การดำเนินงานที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง คือ การสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้วยรูปแบบและวิธีการ สื่อสารที่หลากหลาย อาทิ การประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานหลังการปรับโครงสร้างของ

กลุ่มงานฯ การออกคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นบังคับบัญชา รวมไปถึงการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในลักษณะ“ไม่เป็นทางการ” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

“ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนโครงสร้าง มีกระแสการปรับเปลี่ยนที่หลากหลายเป็นอย่างมาก ซึ่งแม้แต่หัวหน้าก็ไม่สามารถยืนยันการปรับเปลี่ยนโครงสร้างได้ บางกระแสบอกว่าจะโอนกลุ่มจังหวัดไปให้ สชช. บางกระแสบอกว่าจะยุบกลุ่มจังหวัดเดิม แต่งตั้งกลุ่มจังหวัดใหม่ ดังนั้นการสื่อสารจากหัวหน้าจึงไม่มีความแน่นอน” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

“เมื่อมีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์เข้ามาทำหน้าที่ช่วยกำกับดูแลกลุ่มจังหวัด เปรียบเสมือนการสร้างทีมผู้นำเพื่อมาทำความเข้าใจกับคนทำงาน มีการสื่อสารให้ข้าราชการในกลุ่มฯ เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และเริ่มมีความชัดเจนถึงแนวทางการเปลี่ยนแปลง ข้าราชการบางส่วนก็มีความยินดีและพร้อมจะเปลี่ยนแปลง” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

4.2.3 การรับรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมรับการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากร

การจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาและการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีเวลาในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรค่อนข้างน้อย ส่งผลให้รับรู้ในการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากายังคงเป็นการรับรู้เฉพาะในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่หน่วยงานอื่นภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยบางหน่วยงานยังคงมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากา โดยคิดว่าเป็นกลุ่มงานภายในสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แต่ในความเป็นจริงแล้วกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากา นอกจากนี้ยังคงสับสนกับการมีอยู่ของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (OSM) ว่ามีอยู่หรือไม่ ซึ่งในความเป็นจริงยังคงมีอยู่เพียงแต่เปลี่ยนชื่อเป็นกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ซึ่งเป็นกลุ่มงานอยู่ภายใต้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากา

ในด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้นอกจากจะมีการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากา และปรับ โครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยังมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มจังหวัดรวมถึงที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดในบางกลุ่มจังหวัดภาคกลางภาคใต้ และภาคตะวันออก จึงส่งผลกระทบต่อข้าราชการบางส่วนในกลุ่มจังหวัดที่มีการเปลี่ยนแปลงจังหวัดที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รองรับการแบ่งกลุ่มจังหวัดใหม่ ทำให้ข้าราชการบางส่วนเขียนคำร้องขอย้ายก่อนที่จะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เนื่องจาก

เกรงว่าจะถูกเกลียดชังกำลัง ไปอยู่ในจังหวัดที่ไม่พร้อมจะไปปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการในกลุ่มจังหวัดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดในระยะแรกนั้นยังมีการปรับตัวไม่ทัน และยังไม่เข้าใจในบทบาทใหม่ที่ได้รับเท่าที่ควร โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับงานสารบรรณ และการใช้ระบบบริหารของกลุ่มจังหวัด เนื่องจากยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือ ค่วนที่สุด ที่ มท 0212.1/ว 113 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 แจกแนวทางในการบริหารงานของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องตัวขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคบางประการในการทำงาน อาทิ การบริหารงานบุคคล (จำนวน 24 คน จาก 28 คน)

“ข้าราชการภายในสังกัด สป.มท. รับรู้และเข้าใจในการปรับโครงสร้างครั้งนี้เป็นบางส่วน เช่น การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานฯ มาอยู่ได้บังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ การพัฒนาภาค แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ในเรื่องการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคล แต่ในทางปฏิบัติ กลุ่มงานฯ ยังต้องเสนอเรื่องให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเช่นอนุมัติสั่งซื้อสิ่งจ้างและอนุมัติเบิกงบประมาณขงบริหารอยู่ นอกจากนี้ มี 3 กลุ่มงานฯ ที่จะต้องย้ายสำนักงานไปประจำจังหวัดที่เป็นที่ตั้งศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แต่มีข้าราชการบางส่วนไม่ประสงค์จะย้าย จึงยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รองรับการแบ่งกลุ่มจังหวัดใหม่” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“ข้าราชการในสังกัดสำนักงานกระทรวงมหาดไทย มีการรับรู้ และตื่นตัวในการปรับโครงสร้างครั้งนี้ แต่อาจจะยังไม่มีความเข้าใจและความพร้อมมากนักเพราะยังเกิดความสับสน และเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารของทางกระทรวง เช่น บางกลุ่มเข้าใจว่ากลุ่มจังหวัดจะยุบทำให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มจังหวัดเขียน คำร้องขอย้ายกันค่อนข้างมาก” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“มีการรับรู้เกี่ยวกับการปรับโครงสร้าง แต่คิดว่าน่าจะยังไม่มีความพร้อมพอ โดยเฉพาะกลุ่มจังหวัดที่ปรับเปลี่ยนใหม่ หรือจัดตั้งใหม่ ซึ่งต้องดำเนินการหลายประการ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ สำหรับกลุ่มจังหวัดที่ผู้ตอบประจำอยู่ มีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก จึงดำเนินงานตามปกติ” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“การจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เกิดขึ้นค่อนข้างเร็วและมีเวลาทำความเข้าใจน้อย ดังนั้น ความพร้อม ความรับรู้ และความเข้าใจของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง และที่ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคยังมีน้อย ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานในช่วงแรกว่า จะต้องเป็นไปในทิศทางใด กอปรกับโครงสร้าง แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ออกมาค่อนข้างล่าช้าอีกด้วย” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“ข้าราชการภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีการรับรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมในการปรับโครงสร้างในครั้งนี้ เนื่องจากได้รับแจ้งจากกระทรวงมหาดไทย และประชุมผ่านระบบ VCS ของกระทรวงมหาดไทย รับทราบแนวทางปฏิบัติ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องระเบียบปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

4.2.4 ความรู้สึกของบุคลากรต่อการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค และการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

การจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาคและการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีเวลาในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรค่อนข้างน้อยทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเดิม) บางส่วนรู้สึกไม่มั่นคง กลัวการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ไม่มีเวลาให้ปรับตัวหรือเตรียมตัว เพราะบุคลากรบางส่วนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดเนื่องจากมีภาระหน้าที่ทางด้านครอบครัว อีกทั้งกระแสข่าวของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมาหลากหลายกระแส ส่งผลให้ข้าราชการมีความกังวลใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น เช่น กลัวจะต้องเป็นผู้ที่ถูกดึงเข้ามาปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กลัวที่จะต้องย้ายศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด จึงทำให้บุคลากรจำนวนมากแจ้งความประสงค์ขอย้ายลงสำนักงานจังหวัด ซึ่งทางกองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งบุคลากรภายในกลุ่มจังหวัดว่าจะมีการพิจารณาโยกย้ายข้าราชการในกลุ่มจังหวัดซึ่งได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรก หากแต่เมื่อการโยกย้ายเกิดขึ้นข้าราชการบางส่วนไม่ได้โยกย้ายตามความประสงค์ ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกไม่มีกำลังใจเมื่อเทียบปริมาณงานและอัตราการเพิ่มของเงินเดือนกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานจังหวัดที่ประจำอยู่ในภูมิภาค ในขณะที่เดียวกันข้าราชการส่วนใหญ่รู้สึกว่า การเปลี่ยนแปลงนี้หากมองในระยะยาวถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการดำเนินนโยบายระดับภาคและกลุ่มจังหวัด เนื่องจากมีการวางโครงสร้างที่ส่งผลดีกับกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด โดยมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้รู้สึกว่ามีสายการบังคับบัญชาเป็นของตนเองเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่นๆ หากแต่ขณะนี้ในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงข้าราชการบางส่วนจึงรู้สึกว่าในขณะนี้อำนาจหน้าที่ต่างๆ ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ยังต้องมีการมอบอำนาจ และสื่อสารให้ข้าราชการทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงมีความเข้าใจที่ตรงกัน (จำนวน 24 คน จาก 28 คน)

“ก็มีความกังวลใจ รู้สึกไม่มีความมั่นคงช่วงที่มีข่าวการปรับโครงสร้างที่หลากหลายกระแส จนกระทั่งมีความชัดเจนว่าไม่การยุบกลุ่มจังหวัด มีการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค และมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งขณะนี้ก็ยังรู้สึกว่าในเรื่อง

อำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล ยังมีบางส่วนที่ไม่ชัดเจน แต่คิดว่าเห็นด้วยกับการปรับโครงสร้างนี้ หากมองถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว ทำให้ข้าราชการกลุ่มจังหวัดรู้สึกมั่นคงมากขึ้น” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“ก่อนหน้าที่จะมีการแจ้งแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนก็รู้สึกกังวลใจ เพราะมีข่าวว่าจะยุบกลุ่มจังหวัด รู้สึกกลัวจะต้องย้ายเข้าส่วนกลาง หรืออาจต้องย้ายจังหวัด เนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว แต่เมื่อมีแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนก็รู้สึกว่า จัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและปรับให้กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอยู่ภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ จะทำให้การบริหารงานในระยะยาวมีความชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องขึ้นกับสำนักงานจังหวัด ทำให้มีความชัดเจนในเรื่องของอำนาจหน้าที่ เมื่อเทียบกับก่อนมีการเปลี่ยนแปลง ในตอนที่ขึ้นกับสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและต้องขึ้นกับสำนักงานจังหวัด กลุ่มจังหวัดจะถูกผลกระทบของสำนักงานจังหวัดมาที่กลุ่มจังหวัด ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะทำงานเหมือนกัน แต่หัวหน้าสำนักงานจังหวัดไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการในกลุ่มจังหวัดได้” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“รู้สึกว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการดำเนินนโยบายระดับภาค และกลุ่มจังหวัด เนื่องจากมีโครงสร้างที่ชัดเจนในระดับภาค และกลุ่มจังหวัด รวมถึงมีการปรับกลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ที่มาทำหน้าที่เป็นผู้นำทิศทางของนโยบายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกันในทุกระดับ” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

“รู้สึกว่าการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดถือเป็นมิติที่ดีในการขับเคลื่อนระดับภาค เนื่องจากที่ผ่านมากลุ่มจังหวัดขับเคลื่อนเพียง 4 - 5 จังหวัด ขาดการบูรณาการในพื้นที่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานก็ไม่มีหน่วยงานพี่เลี้ยงที่ช่วยเหลือโดยตรง เสมือนว่าที่ผ่านมากลุ่มจังหวัดขับเคลื่อนด้วยกำลังของบุคลากรเพียงไม่กี่คน และขาดความต่อเนื่อง บุคลากรของกลุ่มจังหวัดมีอัตราการโยกย้ายที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน และการดูแลในเรื่องของชีวิตความเป็นอยู่ต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดดูแลใกล้ชิด ” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

4.3 ผลกระทบจากการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค และการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

4.3.1 ด้านบุคลากร

1. การปรับโครงสร้างในครั้งนี้มีการเกลี้ยอัตรากำลังจากกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด กลุ่มละ 1 อัตราเข้ามาปฏิบัติงานที่กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค (ส่วนหน้า) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์และบุคลากรกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค เนื่องจากยังไม่มีการจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมจึงส่งผลให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภูมิภาคมีภาระงานเพิ่มขึ้น

2. บุคลากรในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดบางส่วนไม่สามารถไปปฏิบัติงาน ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดใหม่ได้ ข้าราชการบางส่วนจึงต้องเขียนคำร้องขอย้าย รวมถึงลูกจ้างบางส่วนมีความจำเป็นต้องลาออก ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3. บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรบางส่วนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่ได้รับการย้ายตามความประสงค์ทั้งที่ก่อนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้รับการยืนยันว่าจะพิจารณาย้ายข้าราชการในกลุ่มจังหวัดเป็นอันดับแรก อีกทั้งปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ความไม่ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว รวมถึงอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนไม่มากเมื่อเทียบกับข้าราชการส่วนงานที่ประจำอยู่ในสำนักงานจังหวัด ในขณะที่ภาระงานเพิ่มขึ้น

“ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนต้องเข้ากระทรวงเพื่อไปเป็นส่วนหน้า 1 ตำแหน่ง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ที่เหลืออยู่ต้องทำงานมากขึ้น ทำให้งานสะดุด เกิดความล่าช้า” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“อัตรากำลังที่ถูกปรับไปยังส่วนกลาง ควรมีส่วนช่วยกลุ่มจังหวัดที่รับผิดชอบ โดยการประสาน การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายที่สั่งการมายังกลุ่มจังหวัด หรือการรับหน้าที่ในการรายงานผลการดำเนินการตามที่ระบุไว้ใน โครงสร้างของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“มีผลกระทบอย่างมากในด้านบุคลากร เนื่องจากนักวิเคราะห์นโยบายและแผนต้องเข้ากระทรวงเพื่อไปเป็นส่วนหน้า 1 ตำแหน่ง ในขณะที่ปริมาณงานเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่เหลืออยู่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้งานสะดุด เกิดความล่าช้า จึงอยากให้กระทรวงพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับอัตรากำลังบุคลากรใหม่” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“ส่งผลกระทบในด้านบุคลากร เนื่องจากมีการย้ายข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค จำนวน 1 อัตรา ไปปฏิบัติราชการประจำอยู่ที่กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค บุคลากรที่เหลืออยู่จึงมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

“การที่นำบุคลากรกลับไปประจำที่ส่วนหน้ากลุ่มจังหวัดละ 1 คน ส่งผลให้กลุ่มงานฯ มีเจ้าหน้าที่ลดลง ในขณะที่ภาระงานมีเพิ่มขึ้น” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“ในส่วนของการทำงานระดับล่างของเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค ทั้งข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับกาเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบางกลุ่มจังหวัดได้รับผลกระทบในการเปลี่ยนที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ข้าราชการและลูกจ้างบางส่วนไม่สามารถไปปฏิบัติงาน จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มจังหวัดใหม่ได้ ลูกจ้างต้องลาออก จึงขาดบุคลากรในการทำงาน” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

4.3.2 การบริหารงาน การมอบอำนาจต่าง ๆ

1. การบริหารงาน จากการที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคมีสำนักงานอยู่ที่ส่วนกลาง ไม่ได้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบางส่วน รวมถึงการประสานงานในพื้นที่เกิดการติดขัด เนื่องจากสำนักงานจังหวัดมีหัวหน้าส่วนราชการ (อำนวยการสูง) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นการประจำในพื้นที่ แต่กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคและทำหน้าที่ประสานงานกับจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัดมีเพียงผู้อำนวยการกลุ่มงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นผู้ควบคุมดูแล อีกทั้งการที่หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค 1 คน ต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกลุ่มจังหวัดหลายกลุ่มจังหวัดในภาคที่รับผิดชอบดูแล ส่งผลให้ไม่สามารถลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

2. การเสนองานเกิดความล่าช้า งานธุรการ การเสนอหนังสือ หรือการขออนุมัติ อนุญาต ต่างๆ เช่น การขออนุมัติเดินทางไปราชการ การลาพักผ่อน การลากิจส่วนตัว จากเดิมหัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการมีอำนาจในการอนุมัติ/อนุญาต เมื่อมีการปรับโครงสร้างจะต้องเสนอผ่านหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคทำให้ต้องนำเรื่องมาเสนอที่ส่วนกลางหรือเสนอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จึงเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

3. การมอบอำนาจยังไม่ชัดเจน เช่น การมอบอำนาจตามระเบียบพัสดุ การเสนอขออนุมัติโครงการ ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคยังคงมีความสับสนในการปฏิบัติงาน

4. เนื่องจากประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ฉบับที่ 3) มีการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดใหม่ ซึ่งมีผลทำให้ข้าราชการที่ทำงานในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดเดิม ต้องมีการย้ายเปลี่ยนสถานที่

ในการทำงานเป็นจังหวัดใหม่ ทำให้ต้องมีการปรับตัวทั้งในแง่ของเชิงโครงสร้าง และกระบวนการจัดทำแผนที่ต้องต่อเนื่องทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ที่ตั้งกลุ่มจังหวัดเดิม) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ที่ตั้งกลุ่มจังหวัดใหม่) บางกลุ่มจังหวัดบุคลากรไม่สามารถไปปฏิบัติงานยังศูนย์ปฏิบัติงานของกลุ่มจังหวัดใหม่ได้ ข้าราชการบางส่วนมีการโยกย้าย ลูกจ้างบางส่วนลาออก จึงทำให้บางกลุ่มจังหวัดขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

หากแต่อีกนัยหนึ่งการปรับโครงสร้างในครั้งนี้ยังส่งผลดีในเรื่องการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์และการบูรณาการแผนงานในระดับต่าง ๆ ที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ที่คอยกำกับดูแลกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะ (จำนวน 24 คน จาก 28 คน)

“การปรับโครงสร้างดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการภายในกลุ่มงานฯ เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค ไม่ได้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในพื้นที่ เวลาจะเสนอเรื่องด่วนจะต้องนำเรื่องมาเสนอที่ส่วนกลางหรือเสนอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนั้นในแต่ละกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาคประกอบด้วยกลุ่มงานฯ หลายกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค ไม่สามารถลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง และไม่สะดวกในการเดินทาง” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“ผลกระทบที่ชัดเจนคือ เรื่องของการประชุม ก.บ.ก. เนื่องจากแต่เดิมหัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มฯ จะทำหน้าที่หัวหน้า OSM และเป็นฝ่ายเลขานุการของ ก.บ.ก. ด้วย ในการประชุม ก.บ.ก. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดจึงทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่ แต่พอเปลี่ยนเป็นหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค เป็นหัวหน้า OSM ซึ่งหัวหน้ากลุ่มฯ มีเพียง 1 คน ต้องทำหน้าที่หัวหน้า OSM ทุกกลุ่มจังหวัดในภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี 5 กลุ่มจังหวัด ทำให้การปฏิบัติงานในช่วงการประชุม ก.บ.ก. อาจมีข้อขัดข้องในกรณีแต่ละกลุ่มจังหวัดได้กำหนดประชุมในเวลาเดียวกัน แต่ก็สามารถใช้การสื่อสารทางด้านอื่นแก้ไขปัญหา รวมถึงการดำเนินงานทางด้านธุรการ เช่น การเสนอหนังสือ การอนุมัติ/อนุญาต ด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“การปรับโครงสร้างเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งส่งผลดีต่อการบูรณาการแผนงานในระดับต่าง ๆ แต่เมื่อมีการปรับย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอยู่บ้าง อาทิ การเสนอหนังสือซึ่งต้องเสนอไปยังส่วนกลางผ่านทางหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาคฯ หากเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญอยากให้มอบอำนาจให้กับ ผอ.กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เป็นต้น” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)

“ผลกระทบที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการในกลุ่มจังหวัด ในด้านการบริหารงานบุคคลยังมีอุปสรรค เช่น อำนาจในการอนุมัติการเดินทางไปราชการ การอนุมัติการลา ยังคงต้องผ่านหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด จึงเกิดความล่าช้า แต่ในส่วนของการทำงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนา นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเนื่องจากมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์คอยกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ส่งผลทำให้การทำงานราบรื่นและเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

“การปรับโครงสร้างดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรื่องระยะเวลาในการขออนุมัติและความสะดวกในการดำเนินการขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจของ หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนากาดฯ แต่มีข้อดีในเรื่องการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์คอยกำกับดูแลโดยเฉพาะ” (นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ)

“หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาดปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง จึงทำให้การดำเนินงานด้านเอกสาร หรือการปรึกษาพูดคุยอาจมีความล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มจังหวัดที่อยู่ห่างไกลจากกรุงเทพฯ ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางเข้ามาปฏิบัติงาน และลงนามเอกสารต่างๆ” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

“เรื่องการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย การเปลี่ยนที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดกระทบต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการที่ต้องย้ายไป office ใหม่ บางคนอาจไม่สะดวกที่จะไป สป. ต้องช่วยเหลือ” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“กลุ่มจังหวัดบางกลุ่มได้รับผลกระทบในการเปลี่ยนที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด ทั้งข้าราชการและลูกจ้างได้รับผลกระทบอย่างมาก เพราะไม่สามารถไปปฏิบัติงาน ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการขอกลุ่มจังหวัดใหม่ได้ ลูกจ้างต้องลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

4.3.3 ความเหมาะสมในการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

การปรับโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดสามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ การมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์เป็นหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดส่วนกลาง ทำให้มีความเป็นกลางในการทำงาน โดยแต่เดิมให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่เป็นที่ตั้งศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดเป็นหัวหน้า ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เสมอภาคกัน โดยจังหวัดที่เป็นที่ตั้งกลุ่มจังหวัดได้รับส่วนได้ส่วนเสียมากกว่า การปรับโครงสร้างในครั้งนี้สามารถลดปัญหาดังกล่าวได้ อีกทั้งยังส่งผลให้การทำงานมีมาตรฐานและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น สำหรับด้านการวัดและประเมินผล เมื่อมีกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาดยอม

ส่งผลให้กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผลตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดมีความชัดเจนและสอดคล้องกับตัวชี้วัดในระดับชาติมากยิ่งขึ้น แต่ในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงยังคงขาดความชัดเจนในบางเรื่อง เช่น อำนาจหน้าที่ การบริหารงานบางส่วน การเบิกจ่ายงบประมาณของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด รวมถึงการเชื่อมกันระหว่างกลุ่มจังหวัดไปสู่ภาค และยังคงขาดการปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน (จำนวน 17 คน จาก 28 คน)

“มาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดยังคงเป็นรูปธรรมที่สามารถ วัดผลได้อย่างชัดเจน แต่ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือเรื่องของจำนวนบุคลากร เนื่องจากถูกเกลี้ยอัตรากำลังมาไว้ที่กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคในส่วนกลาง ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่เหลืออยู่ เนื่องจากปริมาณงานเท่าเดิม แต่บุคลากรลดลง” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“การปรับโครงสร้างในครั้งนี้คิดว่ามีความเหมาะสม แต่ถึงอย่างไรปัจจุบันยังเป็นโครงสร้างภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งควรปรับปรุงหรือเสนอทางสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้การบริหารงานของกลุ่มจังหวัดและภาคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับโครงสร้างที่มีความเหมาะสมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจต้องนำปริมาณงาน (workload) มาคำนวณเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมด้วย” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)

“ในฐานะข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีภารกิจงาน ในด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับพื้นที่ มองว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในครั้งนี้ ทำให้เกิดข้อดีหลายประการ อาทิ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพื้นที่ที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในระดับประเทศมากขึ้น โดยมีกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเป็นดังตัวกลางในการประสานงานและกำกับดูแล และเมื่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ผ่านการกลั่นกรองมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้การใช้งบประมาณแผ่นดินภายใต้แผนงานบูรณาการการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)

“ทำให้มีความชัดเจนในสายการบริหารงานมากขึ้น มีความรู้สึกว่ามีสายการบังคับบัญชาของตัวเองเหมือนส่วนราชการอื่น เพราะเดิมหัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม ทำให้เกิดความรู้สึกว่ากลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น” (นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ)

“มีความชัดเจนในเรื่องของโครงสร้าง ที่แยกออกจากสำนักงานจังหวัดอย่างชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เนื่องจากมีหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค ที่เป็นผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้น” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

4.4 การนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงการพัฒนาระดับพื้นที่ (One Plan)

การจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาคและการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด มีส่วนช่วยทำให้เกิดการประสานแผนและเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับพื้นที่ได้ในระดับหนึ่ง ถือเป็นจุดเชื่อมโยงในระดับพื้นที่จากภูมิภาคไปสู่ส่วนกลางได้ ซึ่งการที่จะประสานแผนและเชื่อมโยงการพัฒนาระดับพื้นที่ (One Plan) ได้อย่างแท้จริงนั้นต้องอาศัยระยะเวลา ความเข้าใจของผู้บริหาร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภาคส่วน ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรในระดับพื้นที่ยังขาดองค์ความรู้ และการกระตุ้นหรือการสร้างแรงจูงใจที่ยังไม่มากพอในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (จำนวน 22 คน จาก 28 คน)

“หากดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่วางไว้จะสามารถจัดทำแผนฯ ของกลุ่มจังหวัดในลักษณะ One Plan ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาคและกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาของกลุ่มจังหวัดได้อย่างเป็นอิสระ ไม่ต้องติดกับดักของความเกรงใจจังหวัดภายในกลุ่ม โครงการที่อยู่ในแผนพัฒนาฯ จึงไม่ใช่การรวมโครงการเหลือเศษของจังหวัดต่างๆ ที่นำมาบรรจุไว้ โดยกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดจะไม่ใช่งานที่ทำหน้าที่เป็นเพียงเจ้าหน้าที่ไปรษณีย์เหมือนเช่นในอดีต” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“ได้ในระดับหนึ่ง เพราะมีข้อต่อระหว่างกลุ่มจังหวัดและภาค ซึ่งเป็นข้อต่อที่จะช่วยประสานระหว่าง Area และ Function” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

“One Plan โดยรูปแบบค่อนข้างชัดเจนในเรื่องกระบวนการ จากท้องถิ่นไปสู่จังหวัด/กลุ่มจังหวัด แต่แผนจากข้างล่างนั้นเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาของพื้นที่ ซึ่งในบางครั้งอาจจะไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์ ดังนั้น กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดจะต้องดูความสอดคล้องของความต้องการในพื้นที่กับยุทธศาสตร์ในแต่ละระดับ หากพื้นที่รับรู้ทิศทาง การพัฒนาระดับชาติ ระดับภาค จะช่วยให้แผนที่ออกมาไม่หลุดประเด็นทั้งยุทธศาสตร์และความต้องการของพื้นที่” (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์)

4.5 แนวทางและข้อเสนอแนะจากผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางเพื่อให้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดสามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.5.1 ด้านอำนาจหน้าที่

1. นอกจากอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในผนวกแนบท้ายคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 1658/2560 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2560 แล้ว ควรกำหนดให้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระอย่างแท้จริง เหมือนกับกองจัดทำงบประมาณเขตพื้นที่ของสำนักงบประมาณ หรือสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละภาค ก็สามารถจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดได้เอง โดยใช้ข้อมูลของแต่ละจังหวัดเสนอให้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำเท่านั้น

2. ควรปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดให้เป็นโครงสร้างตามกฎหมาย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยอำนาจหน้าที่และลำดับชั้นการบังคับบัญชาอันมีโครงสร้างที่ชัดเจน จึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย แต่ทั้งนี้ในการดำเนินงานบางอย่างจำเป็นต้องให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทนให้ ทำให้เกิดความไม่สะดวก ในการดำเนินงานบางกิจกรรม ส่งผลต่อการดำเนินงานนั้นๆ เกิดความล่าช้า อีกทั้งในส่วนราชการเองยังเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มงาน จึงเห็นควรประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการดำเนินงานอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกับในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มงาน และกำหนดแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้านให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น แม้จะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนแล้วก็ตามแต่วิธีการปฏิบัติยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดได้

3. การพิจารณามอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มงาน ในภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปฏิบัติในพื้นที่

4.5.2 ด้านงบประมาณ

1. ควรให้กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดมีอำนาจในการบริหารงบประมาณสำหรับการบริหารของกลุ่มจังหวัดเอง เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ให้เพียงพอ อาทิ รถยนต์ที่ใช้ในการออกตรวจติดตามโครงการฯ การสร้างบ้านพัก/แฟลตให้กับข้าราชการ เป็นต้น

4.5.3 ด้านบุคลากร

1. ควรเพิ่มอัตรานักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้แต่ละกลุ่มงานอีกไม่น้อยกว่า 2 อัตรา และเมื่อมีอัตราว่างต้องเร่งดำเนินการจัดสรรอัตราทดแทนให้เต็มอัตราโดยเร็ว
2. ควรมีการฝึกทักษะทางด้านกรวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการ โครงการ การจัดทำแผนฯ แบบ One Plan ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ และการติดตามประเมินผลโครงการ
3. ควรกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด โดยต้องเป็นระดับชำนาญการหรือปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่มาเริ่มฝึกงานใหม่
4. ควรมีการจัดสรรอัตราเจ้าหน้าที่พัสดุให้กับกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

4.5.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

1. ควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้า เช่น บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่จะดำรงตำแหน่งระดับอำนาจการสูง โดยเฉพาะหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้อง ถ้าได้ผ่านการเป็นผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดควรมีคะแนนพิเศษเพิ่ม
2. ต้องมีการเพิ่มร้อยละของวงเงินที่จัดสรรในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยอาจดำเนินการได้ดังนี้
 - ขอวงเงินเพิ่มจากกระทรวงการคลัง
 - กำหนดให้จังหวัดภายในกลุ่มสามารถจัดสรรกรอบวงเงิน โควตาพิเศษให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดได้
 - ให้เป็นลักษณะของรางวัลสำหรับกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่สามารถจัดทำแผนได้มีคุณภาพ หรือบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพในลำดับต้น โดยนำกรอบวงเงินที่จะจัดสรรให้กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่มีลำดับท้ายมาจัดสรรให้ตามสัดส่วนที่เหมาะสม
3. ควรมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มจังหวัด การฝึกอบรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับข้าราชการในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการปรับ โครงสร้างองค์กร กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่ม ยุทธศาสตร์การพัฒนากาด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกลุ่มงาน บริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภายใต้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด จำนวน 28 คน แบ่งออกเป็น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ จำนวน 6 คน และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ ปฏิบัติการ จำนวน 22 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการปรับ โครงสร้างองค์กร กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่ม ยุทธศาสตร์การพัฒนากาด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัย นำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงาน และระยะเวลาใน การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 คน พบว่า ผู้เข้ารับ การสัมภาษณ์มีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายมากกว่านักวิชาการการเงินและบัญชี โดยในส่วนของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนในระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการและปฏิบัติการ มีจำนวน 19 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์) จำนวน 6 คน และนักวิชาการ การเงินและบัญชีระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน 3 คน โดยผู้เข้าสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มากกว่า 6 ปี จำนวน 18 คน และตั้งแต่ 0-5 ปี จำนวน 10 คน

5.1.2 การรับรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าข้าราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคและการปรับโครงสร้างของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายการ พัฒนาพื้นที่ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันระดับพื้นที่และวางรากฐาน การพัฒนาพื้นที่สู่อนาคต โดย เป็นหน่วยบริหารราชการ ส่วนกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ปลัดกระทรวงมหาดไทย มอบหมายให้กำกับดูแลการปฏิบัติราชการเป็นรายพื้นที่ โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ จำนวน 6 คน เป็นผู้กำกับดูแล

2. การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าก่อนมีการเปลี่ยนแปลง มีกระแสการปรับเปลี่ยนที่ หลากหลาย แม้กระทั่งผู้บริหารก็ไม่สามารถยืนยันการปรับเปลี่ยน โครงสร้างได้ ต่อมาเมื่อมีแนวทาง การเปลี่ยนแปลงที่แน่ชัดแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ประชุมชี้แจงแนวทางการปรับ โครงสร้างเบื้องต้นกับผู้แทนข้าราชการสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ นำไปทำความเข้าใจกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค ต่อมาจึงมีการจัดประชุมผ่านระบบวีดิทัศน์ ทางไกล (Video Conference) เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเบื้องต้นในการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนา ภาคให้กับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัด ตลอดจนชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงการออกคำสั่ง เพื่อกำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และหนังสือแจ้งเวียนแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ได้รับทราบ

3. การรับรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมรับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การรับรู้ในการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และการปรับ โครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดยังคงเป็นการรับรู้เฉพาะในกลุ่มผู้ที่ ปฏิบัติงานเท่านั้น บางหน่วยงานยังคงมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มยุทธศาสตร์ การพัฒนาภาค โดยคิดว่า เป็นกลุ่มงานภายในสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง

มหาดไทย เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลอย่างเร่งด่วน และมีเวลาในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรค่อนข้างน้อย

ในด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงพบว่าข้าราชการบางส่วนยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รองรับการแบ่งกลุ่มจังหวัดใหม่ เนื่องจากเกรงว่าจะถูกเกลียดชังไปอยู่ในจังหวัดที่ไม่พร้อมจะไปปฏิบัติงาน และในระยะแรกนั้นยังมีการปรับตัวไม่ทัน และยังไม่เข้าใจในบทบาทใหม่ที่ได้รับเท่าที่ควร โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับงานสารบรรณ และการใช้ระบบบริหารของกลุ่มจังหวัด เนื่องจากยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ต่อมาเมื่อมีหนังสือแจ้งแนวทางในการบริหารงานของกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด จึงช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องตัวขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคบางประการในการทำงาน อาทิ การบริหารงานบุคคล

5.1.3 ผลกระทบจากการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค และการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

1. ด้านบุคลากร ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด มีภาระงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการเกลียดชังกำลังเข้ามาปฏิบัติงานที่กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงศูนย์ปฏิบัติการที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มจังหวัดบางส่วนไม่สามารถไปปฏิบัติหน้าที่ ณ กลุ่มจังหวัดใหม่ได้ ข้าราชการบางส่วนจึงเขียนคำร้องขอย้าย ลูกจ้างบางส่วนลาออก จึงขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน รวมถึงข้าราชการบางส่วนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การบริหารงาน การมอบอำนาจต่างๆ หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค ไม่ได้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในภูมิภาค และหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาค 1 คน ต้องดูแลหลายกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดในบางครั้งไม่สามารถลงพื้นที่ได้ทั่วถึง อีกทั้งยังไม่มี การมอบอำนาจที่ชัดเจนอย่างเป็นทางการ จึงส่งผลกระทบต่อกระทบในงานธุรการ งานสารบรรณ การขออนุมัติ อนุญาตต่างๆ จึงเกิดความล่าช้าในบางครั้ง รวมถึงการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ กลุ่มจังหวัดใหม่ ส่งผลให้ข้าราชการบางกลุ่มจังหวัดต้องมีการเปลี่ยนย้ายจังหวัดใหม่ จึงต้องมีการปรับตัวทั้งในแง่โครงสร้าง และกระบวนการจัดทำแผนที่ต้องต่อเนื่องทั้งในกลุ่มจังหวัดเดิมและกลุ่มจังหวัดใหม่แต่ก็ส่งผลดีในด้านการดำเนินยุทธศาสตร์และการบูรณาการ แผนงานในระดับต่างๆ

5.1.4 ความเหมาะสมในการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาคและการปรับโครงสร้าง กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และการนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงระดับพื้นที่ (One Plan)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การปรับโครงสร้างในครั้งนี้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผลตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดมีความชัดเจนและสอดคล้องกับตัวชี้วัดในระดับชาติมากขึ้น และเป็นจุดเชื่อมโยงในระดับพื้นที่จากภูมิภาคไปสู่ส่วนกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton ที่ได้เสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ในระดับองค์กรที่เรียกว่า สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ (The Office of Strategy Management) เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการบริหารยุทธศาสตร์เป็นการเฉพาะ ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพเชื่อมโยงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงจึงยังคงขาดความชัดเจนในบางเรื่อง เช่น อำนาจหน้าที่ การบริหารงานภายในกลุ่ม ซึ่งการที่จะประสานแผนและเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับพื้นที่ (One Plan) อย่างแท้จริงต้องใช้เวลา ความเข้าใจของผู้บริหารรวมถึงผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภาคส่วน ซึ่งยังขาดองค์ความรู้และยังไม่มีแรงกระตุ้นมากพอในการทำให้บรรลุผลสำเร็จ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ได้ตอบคำถามว่า การปรับโครงสร้างในครั้งนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว มีกระแสการปรับเปลี่ยนที่หลากหลายแนวทางทำให้นักกลางเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ การสื่อสารจากผู้บริหารยังไม่ทั่วถึงและมีการสร้างความเข้าใจในระยะเวลาที่กระชั้นชิด ส่งผลให้ในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงยังคงมีความไม่ชัดเจนในหลายเรื่อง เช่น อำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล และส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการในเรื่องหลายด้าน เช่น ด้านบุคลากร มีการเกลี้ยอัตรเข้าส่วนกลางทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น ด้านการบริหารงานบุคคล การเสนองานหนังสือ การอนุมัติ อนุญาตต้องผ่านหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนภาคซึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานประจำที่ภูมิภาค รวมถึงบางกลุ่มที่มีการเปลี่ยนที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ข้าราชการจึงต้องมีการปรับตัวทั้งในเชิงโครงสร้าง การทำงาน และตำแหน่งที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักขวัลย์ แยมกสิกร (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษาบริษัทร้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าปัญหาในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเกิดจากความชัดเจนของผู้บริหารและวิธีในการสื่อสาร

เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระยะหนึ่ง ผู้บริหารเริ่มมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคของแต่ละภาค ได้ลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานกับข้าราชการในกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค รวมถึงมีการออกหนังสือเวียนแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงาน และการบริหารงานในช่วงต่อมาเริ่มมีความคล่องตัวมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต สุขุมาลัย และ สมบูรณ์ ศิริสรหรือ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต.) พบว่าประสิทธิภาพของ ศอ.บต. ภายหลังจากปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยมุ่งเน้นในหลายด้านรวมถึงด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา แก้ววิรัตน์ (2558) ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในองค์กรแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าทีมผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากทีมผู้บริหารเป็นสิ่งที่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรบรรลุผล

จากผลการวิจัยสามารถนำทฤษฎีการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Managing Transition) ของ William Bridge ซึ่งกล่าวถึงการศึกษาด้านอารมณ์ และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงในขั้นต่างๆ มาอธิบายได้ดังนี้

1. ระยะเวลาสิ้นสุด (Ending) ช่วงการสูญเสียเกิดขึ้นหลังจากผู้บริหารมีการแจ้งให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงข้าราชการที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ต่างรู้สึกกังวลในหลายเรื่อง เช่น เรื่องแรกคือกลัวว่าจะต้องเป็นผู้ที่ถูกดึงกลับเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนกลาง รู้สึกกลัวที่จะต้องย้ายไปปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นในกรณีของกลุ่มที่มีการเปลี่ยนจังหวัดที่ตั้งของศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด รวมถึงความไม่พร้อมของสถานที่ที่จะใช้เป็นศูนย์ปฏิบัติการแห่งใหม่

2. ระยะเวลากลาง (The Neutral Zone) เป็นระยะกลางทางที่ยังไม่ก้าวไปสู่การเริ่มใหม่อย่างเต็มรูปแบบ ในระยะนี้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ที่เป็นหัวหน้าภาค ก็จะพยายามลงพื้นที่ไปตามภาคต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจ และช่วยอำนวยความสะดวกในงานปฏิบัติงานในระยะแรกของการเปลี่ยนผ่าน เพื่อให้เกิดปัญหาในการปรับกระบวนการทำงานให้น้อยที่สุด อีกทั้งยังมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการเชื่อมโยงระดับพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดทั้ง 18 กลุ่มจังหวัด โดยทีมงานจากส่วนกลางอีกด้วย

3. ระยะเวลาเริ่มต้นใหม่ (The New Beginning) ซึ่งในกรณีของการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ยังถือว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่สามารถก้าวผ่านระยะ Neutral Zone มาสู่ระยะ New Beginning ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากยังเป็นช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ยังคงมีปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่ยังไม่สามารถจัดการได้ แต่อย่างไรก็ตามทางทีมงานของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และหน่วยงานอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้อง ได้เร่งหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่และสามารถนำบุคลากร ทุกคนผ่านเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างเต็มรูปแบบ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารนั้นบางส่วนเป็นข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และกลุ่มยุทธศาสตร์ การพัฒนาภาค และอีกส่วนหนึ่งเป็นข้อเสนอแนะจากตัวผู้วิจัย โดยแบ่งได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ ปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดให้เป็นโครงสร้างตามกฎหมาย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และควรกำหนดให้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระอย่างแท้จริง สามารถจัดทำแผนพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัดได้เองโดยใช้ข้อมูลของแต่ละจังหวัดเสนอให้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำเท่านั้น รวมถึงพิจารณา มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค ในภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปฏิบัติในพื้นที่

2. ด้านงบประมาณ ควรให้กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดมีอำนาจในการบริหารงบประมาณสำหรับการบริหารของกลุ่มจังหวัดเอง เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3. ด้านบุคลากร จัดสรรอัตรากำลังนักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้แต่ละกลุ่มงานเพิ่ม และเร่งดำเนินการจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว พร้อมทั้งฝึกทักษะทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการ โครงการ การจัดทำแผนฯ แบบ One Plan ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ และการติดตามประเมินผลโครงการ ให้กับบุคลากร

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าให้ชัดเจนรวมทั้งเพิ่มร้อยละของวงเงินที่จัดสรรในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และควรมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มจังหวัด การฝึกอบรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับข้าราชการในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับกับบุคลากรเหล่านั้น ไม่นิ่งเฉยกับผลกระทบที่เกิดขึ้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะแนวทาง หรือสิ่งทีพวกเขาต้องการ และแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความสำคัญอย่างไร สร้างความเข้าใจในวงกว้างทั่วทั้งหน่วยงาน ไม่ใช่

เพียงสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น รวมถึงควรเร่งจัดอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น สร้างแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกส่วนงาน

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลไม่สามารถลงพื้นที่เก็บข้อมูลได้ทั้ง 18 กลุ่มจังหวัด
2. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด มีอัตราการโยกย้ายสูง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ซึ่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานยังไม่มากเท่าใด ส่งผลให้บางครั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไม่ตรงประเด็นเท่าที่ควร

บรรณานุกรม

- เกษวลี สังขทิพย์. (2556). การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2540). การปฏิรูปภาคราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไร ใครรับผิดชอบ. วารสารข้าราชการ, 42, 24-43.
- ปรีชา โชติมานนท์. (2548). การปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรา แก้ววิรัตน์. (2558). การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรในองค์กรหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รักขวัลย์ แยมกลีกร. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรกรณีศึกษาบริษัทร้านอาหาร และเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรืองวิทย์ เกษตรสุวรรณ. (2553). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- หทัยรัตน์ จิรรวมแสง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำระบบ SAP เข้ามาใช้ในองค์กรกรณีศึกษา บริษัทผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อลงกต สุขุมาลัย, และสมบูรณ์ ศิริสรรัทธิ. (2560). โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.). วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28, 1-13.
- Bridges, W. (1991). *Managing Transitions: Making the most of change* (Second ed.). Reading, Massachusetts: Addison-Wesley
- Robert, S. Kapland., and David, P. Norton. (2000). *The Strategy Focused Organization*. Harvard Business School Press.



ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาการผลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด

1. ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์
2. ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดครั้งนี้คืออะไร องค์กรหรือหัวหน้าของท่านได้มีการสื่อสารให้ท่านทราบอย่างไร
3. ท่านคิดว่าข้าราชการภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีการรับรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมในการปรับโครงสร้างในครั้งนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด
4. ท่านรู้ดีอย่างไรเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด และการปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดในครั้งนี้
5. ท่านคิดว่าการปรับโครงสร้างดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่างๆ ของข้าราชการภายในกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคอย่างไรบ้าง
6. การปรับโครงสร้างกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดในครั้งนี้มีความเหมาะสม และช่วยให้การทำงานมีมาตรฐานสามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้หรือไม่อย่างไร
7. ท่านคิดว่าการปรับโครงสร้างดังกล่าวสามารถช่วยให้การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ประสบผลสำเร็จ และสามารถนำไปสู่การประสานแผนและเชื่อมโยงแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ (One Plan) อย่างแท้จริงได้หรือไม่ เพราะเหตุใด
8. ข้อเสนอแนะเพื่อให้กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาดและกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์
 - (1) ด้านอำนาจหน้าที่
 - (2) ด้านงบประมาณ
 - (3) ด้านบุคลากร
 - (4) การสร้างแรงจูงใจ

ภาคผนวก ข

มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 24 ตุลาคม 2560

1

<http://www.thaigov.go.th>

วันนี้ (24 ตุลาคม 2560) เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 501 ตึกบัญชาการ 1 ทำเนียบรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะรัฐมนตรี ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุม พลโท สรรเสริญ แก้วกำเนิด โฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี แถลงผลการประชุมคณะรัฐมนตรี ซึ่งสรุปสาระสำคัญดังนี้

กฎหมาย	
--------	--

แห่งชาติ	1. เรื่อง	ร่างพระราชบัญญัติการส่งเสริมและคุ้มครองประชาชนในการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ พ.ศ.
	2. เรื่อง	ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยสำนักงานการวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.
	3. เรื่อง	ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.
	4. เรื่อง	ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทropicการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวม 2 ฉบับ
	5. เรื่อง	การใช้อำนาจตามมาตรา 4 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการ บริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ร่างระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ.
จังหวัด บริหาร ตุลาคม กลุ่ม		การยกเลิกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่ม แบบบูรณาการ (ก.น.จ.) เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการ งบประมาณจังหวัดและงบประมาณกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 11 2554 และการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของ จังหวัด

เศรษฐกิจ-สังคม	
----------------	--

ชุมชน	6. เรื่อง	ขออนุมัติจัดทำโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุดที่ 1 ปี 2559 โครงการเคหะ และบริการชุมชนผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง จังหวัดชลบุรี (ห้วยกะปิ)
	7. เรื่อง	ขออนุมัติจัดทำโครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดสงขลาและ จังหวัดปัตตานี
	8. เรื่อง	ขอขยายระยะเวลารับคำขอคำประกันสินเชื่อโครงการคำประกันสินเชื่อเพื่อ ผู้ประกอบการ Micro Entrepreneurs ระยะที่ 2
	9. เรื่อง	การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ
	10. เรื่อง	โครงการพระราชทานความช่วยเหลือแก่ราชอาณาจักรกัมพูชาใน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ต่างประเทศ	
ไม้	11. เรื่อง ขอความเห็นชอบให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศจัดการศึกษาในประเทศไทย
	12. เรื่อง ร่างถ้อยแถลงโซล (Seoul Statement) ในการประชุมรัฐมนตรีเอเปคด้านป่า ครั้งที่ 4
	13. เรื่อง การขออนุมัติเปิดสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐมัลดีฟส์ประจำประเทศไทย (กระทรวงการต่างประเทศ)
แต่งตั้ง	
นายกรัฐมนตรี)	14. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (สำนักนายกรัฐมนตรี)
	15. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (นักบริหารระดับสูง) ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนัก
	16. เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (กระทรวงการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)
พัฒนา	17. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (กระทรวงวัฒนธรรม)
	18. เรื่อง การแต่งตั้งผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์
ประกอบ	19. เรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการอื่นในคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม
	20. เรื่อง การแต่งตั้งรองประธานกรรมการและกรรมการอื่นในคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
	21. เรื่อง การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการธุรกิจประกันภัย
ศิลปอาชีพ	22. เรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมระหว่างประเทศ
	23. เรื่อง ขออนุมัติรับโอนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทระดับสูง (กระทรวงศึกษาธิการ)

สำนักโฆษก, สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โทร. 0 2288-4396

กฎหมาย

1. เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติการส่งเสริมและคุ้มครองประชาชนในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติและรับทราบ ดังนี้

1. อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติการส่งเสริมและคุ้มครองประชาชนในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาเป็นเรื่องด่วน แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

2. รับทราบแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรอง กรอบระยะเวลาและกรอบสาระสำคัญของกฎหมายลำดับรองที่ต้องออกตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. เสนอ

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

1. กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองประชาชนในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ (คตป.) ประกอบด้วย เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ช. ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้แทนกระทรวงยุติธรรม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวน 4 คน กรรมการผู้แทนภาคประชาชนหรือภาคประชาสังคมที่ได้รับการสรรหาจากเครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภาคประชาชน โดยความเห็นชอบจากนายกรัฐมนตรี จำนวน 4 คน และให้รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ที่เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. มอบหมาย จำนวน 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแสการทุจริต ให้การรับรองและเพิกถอนเครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภาคประชาชน และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรการคุ้มครองช่วยเหลือหรือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการรวมตัวกันต่อต้าน หรือชี้เบาะแสการทุจริต และประพฤติมิชอบ

2. กำหนดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้เครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภาคประชาชนซึ่งได้รับการรับรอง สามารถดำเนินกิจกรรมได้ 3 ประการ คือ การรณรงค์ให้ความรู้ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ

3. กำหนดมาตรการคุ้มครองและช่วยเหลือเครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภาคประชาชน เช่น การปกปิดมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุตัวผู้ชี้เบาะแสได้ การห้ามปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ชี้เบาะแส การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ชี้เบาะแส โดยให้การคุ้มครองเครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภาคประชาชน และบุคคลซึ่งมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต และให้ความคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสการทุจริต รวมถึงบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้แจ้งเบาะแสด้วย รวมทั้งการจัดหาทุนความให้และให้คำปรึกษาเมื่อถูกฟ้องร้องดำเนินคดี

4. กำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานความร่วมมือต่อต้านการทุจริตขึ้นในสำนักงาน ป.ป.ท. ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ เครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภาคประชาชน และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแสรวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการหรือนโยบายของคณะกรรมการ เพื่อให้เป็นไปตามร่างพระราชบัญญัตินี้

5. กำหนดให้รัฐจัดสรรเงินงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เพียงพอเพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติ มิชอบ รวมทั้งการคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสดำพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งกำหนดให้กรณีสำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับเงินที่มีผู้

มอบให้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการรณรงค์ให้ความรู้ต่อต้าน หรือชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้สำนักงาน ป.ป.ท. จ่ายเงินหรือก่อนนี้ผู้ถูกพินัยภายในวงเงินที่ได้รับนั้นได้โดยไม่ต้องนำส่งคลัง

6. มีบทกำหนดโทษกรณีกระทำความผิดต่อชีวิตร่างกายตามประมวลกฎหมายอาญาต่อผู้ชี้เบาะแส หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ชี้เบาะแส (โดยเพิ่มโทษเป็นสองเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น) กรณีผู้ที่มีอำนาจเหนือการปฏิบัติงานของผู้ชี้เบาะแส กระทำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน ชมเชย หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ชี้เบาะแส กรณีแจ้งเบาะแสนั้นเป็นเท็จ กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลได้นำข้อมูลของผู้ชี้เบาะแส หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ต่อต้านการทุจริตไปเปิดเผยโดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชนและได้กระทำให้แสวงหาประโยชน์อันมิควรชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

2. เรื่อง ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยสำนักงานการวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยสำนักงานการวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เสนอ และให้ส่งคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรีตรวจพิจารณา แล้วดำเนินการต่อไปได้

สาระสำคัญของร่างระเบียบ

1. ให้จัดตั้งสำนักงานการวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติขึ้นเป็นหน่วยงานภายในของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นการชั่วคราว และอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

2. ให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในระบบวิจัยและนวัตกรรม และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของคนหนึ่งเป็นผู้อำนวยการ โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดของสำนักงาน และรับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

3. ให้สำนักงานมีหน้าที่และอำนาจในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องกับแผนที่นำทาง (Roadmap) เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศตามที่สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติกำหนด กำกับ เร่งรัด ติดตาม แผนงานของหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศเพื่อให้ผลงานวิจัยและนวัตกรรมเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งจัดทำแนวทางบูรณาการหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรมในรูปแบบกลุ่ม (Cluster) ทั้งด้านแผนงานโครงการ และงบประมาณ เพื่อเร่งขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ระบบวิจัยและนวัตกรรม

4. งบประมาณในการดำเนินการของสำนักงานให้เบิกจ่ายจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานขอตั้งงบประมาณ

5. ในวาระเริ่มแรก ให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจัดสถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และการอื่นอันจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่สำนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. เรื่อง ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว และให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างกฎกระทรวงดังกล่าวให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนาม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

สาระสำคัญของร่างกฎกระทรวง

ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานรัฐมนตรี
ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.
2556 ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการเดิม	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุง
1. สำนักบริหารกลาง	1. สำนักงานเลขาธิการ
2. กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ	2. กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ
3. กองส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ	3-7. กองบริหารการลงทุน 1-5
4. ศูนย์บริการลงทุน	8. กองประสานและพัฒนาปัจจัยการลงทุน
5.-10. ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 1-6	9. กองพัฒนาและเชื่อมโยงการลงทุน
11. สำนักการตลาดเพื่อการลงทุน	10. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
12. สำนักงานเศรษฐกิจการลงทุนในต่างประเทศ	11. กองส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ
13.-16. สำนักบริหารการลงทุน 1-4	12. กองส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ
17. สำนักพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการลงทุน	13. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
18. สำนักยุทธศาสตร์และนโยบายการลงทุน	14. ศูนย์บริการลงทุน
19. สำนักสารสนเทศการลงทุน	15.-21. ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 1-7
20. กลุ่มตรวจสอบภายใน	22. สำนักงานเศรษฐกิจการลงทุนในต่างประเทศ
21. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	23. กลุ่มตรวจสอบภายใน
	24. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
	25. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

4. เรื่อง ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวม 2 ฉบับ

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. และร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. รวม 2 ฉบับ ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว และให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างกฎกระทรวงดังกล่าว รวม 2 ฉบับ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาลงนาม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

สาระสำคัญของร่างกฎกระทรวง

1. ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2554 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการเดิม	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุง
ก. ราชการบริหารส่วนกลาง	ก. ราชการบริหารส่วนกลาง
1. สำนักบริหารกลาง	1. กองกลาง
2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	2. กองกฎหมาย
3. สำนักการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	3. กองการต่างประเทศ

4. สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ 5. สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ 6.-21. สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1-16 22. สำนักตรวจและประเมินผล 23. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 24. กลุ่มกฎหมาย 25. กลุ่มตรวจสอบภายใน 26. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 27. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	4. กองการบิณ 5. กองแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ 6. กองตรวจราชการ 7. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน 8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9.-24. สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1-16 25. กลุ่มตรวจสอบภายใน 26. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 27. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
---	--

2. ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2555 ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการเดิม	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุง
1. สำนักงานเลขานุการกรม 2. กองบริหารจัดการที่ดิน 3. กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม 5. สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ 6. สำนักงานประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 7. สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม 8. สำนักติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม 9. สำนักวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 10. สำนักสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ 11. กลุ่มงานด้านวิชาการ (ประกอบด้วย 1. กลุ่มนิติการ 2. ฝ่ายความหลากหลายทางชีวภาพ) 12. กลุ่มตรวจสอบภายใน 13. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1. สำนักงานเลขานุการกรม 2. กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ 3. กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม 4. กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม 5. กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม 6. กองบริหารจัดการที่ดิน 7. กองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 8. กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 9. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน 10. กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 11. กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ 12. กลุ่มตรวจสอบภายใน 13. กลุ่มนิติการ 14. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

5. เรื่อง การใช้อำนาจตามมาตรา 4 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. การยกเลิกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการบริหารงบประมาณจังหวัดและงบประมาณกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2554 และการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ ดังนี้

1. เห็นชอบให้ใช้อำนาจตามมาตรา 4 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 เพื่อกำหนดเรื่องที่จังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดยังไม่สมควรจะปฏิบัติ หรือปฏิบัติอย่างมีเงื่อนไข ตามข้อเสนอคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ดังนี้

1.1 เรื่องที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดยังไม่สมควรที่จะปฏิบัติ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาของแผนพัฒนาจังหวัด (มาตรา 18 วรรคสาม) และระยะเวลาของแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด (มาตรา 27 วรรคหนึ่ง) แต่ให้ถือปฏิบัติตามร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ.

1.2 สำหรับการดำเนินงานตามมาตราอื่น ๆ ให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดปฏิบัติตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 และร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ.

1.3 เรื่องที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 อย่างมีเงื่อนไข ตามความในมาตรา 6(6), มาตรา 11 (1) มาตรา 13 (1) มาตรา 17 มาตรา 25 วรรคหนึ่ง มาตรา 27 วรรคหนึ่ง ตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง และมาตรา 32 ที่อ้างถึง "ก.น.จ." ให้หมายความถึงคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ.) ตามร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ.

2. เห็นชอบในหลักการร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ซึ่งมีสาระสำคัญกำหนดให้มีคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาคโดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบนโยบายและวางระบบในการบริหารงานภาค กำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาภาค ซึ่งแผนพัฒนาภาคต้องสอดคล้องกับแผนระดับชาติและนโยบายรัฐบาล

3. เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการบริหารงบประมาณจังหวัดและงบประมาณกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2554

4. เห็นชอบในหลักการร่างประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดให้มี 6 ภาค การจัดตั้งกลุ่มจังหวัด และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

สาระสำคัญของเรื่อง

1. สาระสำคัญของการใช้อำนาจมาตรา 4 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551

1.1 การกำหนดระยะเวลาของแผนพัฒนาจังหวัดซึ่งกำหนดระยะเวลา 4 ปี ตามมาตรา 18 วรรคสาม และระยะเวลาของแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดตามมาตรา 27 วรรคหนึ่ง [กำหนดให้นำระยะเวลาตาม มาตรา 18 มาใช้โดยอนุโลม] ให้เป็นไปตามที่ร่างระเบียบตามข้อ 2 กำหนดซึ่งมีกำหนดระยะเวลา 5 ปี

1.2 กำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัด นอกจากต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการฯ ยังต้องปฏิบัติตามร่างระเบียบข้อ 2 ด้วย และให้อำนาจของ ก.น.จ. บางกรณีตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้หมายถึง ก.บ.ภ. ตามร่างระเบียบว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ.

2. สาระสำคัญของร่างระเบียบ

2.1 กำหนดให้ ก.บ.ภ. ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ กรรมการ โดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบนโยบายและวางระบบในการบริหารงานภาค กำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาภาค ซึ่งแผนพัฒนาภาคสอดคล้องกับแผนระดับชาติและนโยบายรัฐบาล บูรณาการแผนของส่วนราชการและแผนพัฒนาพื้นที่

2.2 กำหนดให้แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาภาค มีระยะเวลาห้าปี

2.3 กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติการ ราชการประจำปีของจังหวัด และแผนปฏิบัติการราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด

2.4 กำหนดให้ ก.บ.ภ. เสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณ กรณีที่ เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาพื้นที่ใดเป็นการเร่งด่วน

2.5 กำหนดให้ระเบียบนี้ใช้บังคับกับการดำเนินการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

2.6 กำหนดบทเฉพาะกาล

2.6.1 ในครั้งแรกให้ปรับปรุงแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้ สอดคล้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ภ. กำหนด และให้แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดมี หนึ่งระยะเวลาสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) และ ให้จัดทำแผนพัฒนาภาค และให้กลุ่มจังหวัดที่ไม่มีแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด โดยมี หนึ่งระยะเวลาสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าว

2.6.2 กำหนดให้คงกลุ่มจังหวัดไว้ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการ บริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการฯ (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2554 เพื่อให้การบริหารงบประมาณของกลุ่มจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561

2.6.3 กำหนดให้การบริหารงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561 ให้ ก.บ.ภ. มีอำนาจในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติการราชการประจำปีของจังหวัด และแผนปฏิบัติการราชการประจำปีของกลุ่ม จังหวัด ตามที่คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) หรือคณะกรรมการบริหารงานกลุ่ม จังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดฯ เสนอ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ภ. กำหนด

3. สาระสำคัญของประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบ บูรณาการ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการบริหารงบประมาณจังหวัดและงบประมาณกลุ่ม จังหวัด (ฉบับที่ 2) ลงเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2554) เป็นการยกเลิกอำนาจของคณะกรรมการนโยบายการ บริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ด้านแผนและด้านงบประมาณ ในการพิจารณาแก้ไข แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติการราชการประจำปีของจังหวัด และแผนปฏิบัติการ ราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด

4. สาระสำคัญของร่างประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด เป็นการ กำหนดให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดในภาคกลาง ภาคใต้

ภาคใต้ชายแดน ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 และกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2

ทั้งนี้ กำหนดให้ประกาศนี้ใช้บังคับกับการดำเนินการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

เศรษฐกิจ-สังคม

6. เรื่อง ขออนุมัติจัดทำโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุดที่ 1 ปี 2559 โครงการเคหะชุมชนและบริการชุมชนผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง จังหวัดชลบุรี (ห้วยกะปิ)

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติการจัดทำโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุดที่ 1 ปี 2559 จำนวน 1 โครงการ ได้แก่ โครงการเคหะชุมชนและบริการชุมชนผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง จังหวัดชลบุรี (ห้วยกะปิ) รวม 1,104 หน่วย วงเงินลงทุนรวม 647.314 ล้านบาท ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ โดยใช้เงินกู้ในประเทศ จำนวน 444.948 ล้านบาท เงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 158.3423 ล้านบาท และเงินรายได้การเคหะแห่งชาติของ (กคช.) จำนวน 44.0237 ล้านบาท โดยเงินอุดหนุนจากรัฐบาลดังกล่าวให้ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงบประมาณ รวมทั้งมอบหมายให้กระทรวงการคลังเป็นผู้จัดหาและค้ำประกันเงินกู้ต่อไป

ทั้งนี้ ให้การเคหะแห่งชาติเริ่มดำเนินการดังกล่าวได้เมื่อรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติแล้ว และให้ พม. กำกับดูแลให้ กคช. ดำเนินโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุดที่ 1 ปี 2559 ให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนดและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการดำเนินการและการพัฒนาที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานรวมทั้งให้มีการประเมินผลการดำเนินการโครงการเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินโครงการให้เหมาะสมต่อไป

สาระสำคัญของโครงการดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อโครงการ โครงการเคหะชุมชนและบริการชุมชนผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง จังหวัดชลบุรี (ห้วยกะปิ)
2. วัตถุประสงค์โครงการ
 - 1) เพื่อตอบสนองความต้องการที่อยู่อาศัยของประชาชนผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลางให้มีที่อยู่อาศัย ที่ได้มาตรฐาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
 - 2) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยได้มีโอกาสมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
 - 3) เพื่อบริหารจัดการทรัพย์สินรอการพัฒนา (Sunk Cost) ของโครงการบ้านเอื้ออาทรโดยนำมาพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4) เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยการลงทุนของภาครัฐ
3. ที่ตั้งโครงการ ซอยกระเสริม 1 ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
4. ขนาดและกรรมสิทธิ์ที่ดิน ที่ดินโครงการมีขนาด 28.79 ไร่ ตามโฉนดเลขที่ 2181 ที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของ กคช.
5. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้มีรายได้น้อย ปี 2560 ประมาณ 14,001-20,600 บาท/ครัวเรือน/เดือน
6. ลักษณะโครงการ อาคารชุดพักอาศัยสูง 4 ชั้น จำนวน 23 อาคาร หน่วยพักอาศัย 1,104 หน่วย ขนาดห้องพักอาศัย 32 ตารางเมตร
7. การใช้ที่ดินโครงการ พื้นที่ขายได้: พื้นที่ขายไม่ได้ ประมาณร้อยละ 27.40: 72.60
8. ระยะเวลาที่ก่อสร้าง 20 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2560 – พฤษภาคม 2562

7. เรื่อง ขออนุมัติจัดทำโครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดสงขลาและจังหวัดปัตตานี
คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ ดังนี้

1. อนุมัติการจัดทำโครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดสงขลาและจังหวัดปัตตานี

รวม 606 หน่วย วงเงินลงทุนรวม 573.826 ล้านบาท โดยใช้เงินกู้ 453.623 ล้านบาท เงินอุดหนุนจากรัฐ 69.280 ล้านบาท และเงินรายได้ 50.923 ล้านบาท ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ ประกอบด้วย

1.1 โครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดสงขลา จำนวน 491 หน่วย วงเงินลงทุนรวม 478.139 ล้านบาท โดยใช้เงินกู้ 384.718 ล้านบาท เงินอุดหนุนจากรัฐ 50.880 ล้านบาท และเงินรายได้ 42.541 ล้านบาท

1.2 โครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดปัตตานี จำนวน 115 หน่วย วงเงินลงทุนรวม 95.687 ล้านบาท โดยใช้เงินกู้ 68.905 ล้านบาท เงินอุดหนุนจากรัฐ 18.400 ล้านบาท และเงินรายได้ 8.382 ล้านบาท โดยในส่วนของงบประมาณให้ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงบประมาณ และในส่วนของการดำเนินการจัดหาและการค้าประกันเงินกู้ รวมทั้งการจัดหาสินเชื่อให้กับข้าราชการที่ต้องการซื้อที่พักอาศัยตามโครงการฯ ให้ดำเนินการตามความเห็นของกระทรวงการคลัง

2. ในการดำเนินโครงการฯ ให้การเคหะแห่งชาติคำนึงถึงความต้องการที่อยู่อาศัยของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริงและเหมาะสม เช่น สภาพ ขนาดและรูปแบบที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อม และเส้นทางการคมนาคม รวมทั้งความคุ้มค่าในการดำเนินการและการพัฒนาที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้ ในการกำหนดพื้นที่ดำเนินโครงการฯ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้อยู่อาศัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินด้วย

3. ให้ พม. กำกับดูแลให้การเคหะแห่งชาติดำเนินโครงการฯ ให้เป็นไปตามแผนและกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยให้การเคหะแห่งชาติจัดลำดับความสำคัญและดำเนินโครงการในส่วนที่มีความพร้อมและมีความต้องการที่ชัดเจนก่อน ส่วนการดำเนินการส่วนที่เหลือให้การเคหะแห่งชาติดำเนินการเมื่อมีความต้องการที่อยู่อาศัยในพื้นที่ชัดเจนแล้ว โดยให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้วย

4. ให้ พม. และการเคหะแห่งชาติดำเนินการตามมติคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติและรับความเห็นของกระทรวงการคลังไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

สาระสำคัญของเรื่อง

พม. รายงานว่า

1. โครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการเป็นโครงการเพื่อสร้างความมั่นคงด้านการอยู่อาศัยให้กับ

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยได้มีที่อยู่อาศัยลักษณะซื้อ/เช่าซื้อเป็นของตนเองโดยโครงการฯ จะแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) โครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ และ (2) โครงการบ้านพักข้าราชการ (บ้านหลวง) [คณะรัฐมนตรีมีมติ (12 มกราคม 2559) เห็นชอบในหลักการโครงการบ้านพักข้าราชการ (บ้านหลวง) ปี 2559]

ทั้งนี้ จากการสำรวจข้อมูลครัวเรือนข้าราชการที่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยในปี 2558 พบว่า ข้าราชการทั่วประเทศที่ยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย มีจำนวนรวมประมาณ 467,470 ครัวเรือน นอกจากนี้จากการสำรวจภาวะหนี้สินครัวเรือนของข้าราชการในปี 2555 พบว่า ครอบครัวยุทธข้าราชการมีหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัยมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 54.7 พบว่า ครอบครัวยุทธข้าราชการมีหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัยมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 54.7 ของทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มข้าราชการมีความต้องการที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

2. กคช. ได้พิจารณาและจัดทำรายละเอียดโครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) ในพื้นที่ของ กคช. 2 พื้นที่ ได้แก่ โครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดสงขลา จำนวน 491 หน่วย และโครงการบ้านสวัสดิการข้าราชการ (เช่าซื้อ) จังหวัดปัตตานี 115 หน่วย รวม 606 หน่วย ซึ่ง กคช. ได้นำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการการเคหะแห่งชาติในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2560 และคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบในหลักการตามที่ กคช. เสนอ
3. **ลูกค้ำกลุ่มเป้าหมาย**
- ข้าราชการผู้มีรายได้ต่ำ (กลุ่ม ก.เช่าซื้อ) โดยมีรายได้ครัวเรือน ณ ปี 2560 จำนวน 14,001-20,600 บาท/ครัวเรือน/เดือน ในส่วนภูมิภาค
 - ข้าราชการผู้มีรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง (กลุ่ม ง.เช่าซื้อ) ดดยมีรายได้ครัวเรือน ณ ปี 2560 จำนวน 33,301 บาท/ครัวเรือน/เดือนขึ้นไปในส่วนภูมิภาค
4. ระยะเวลาดำเนินการ กคช. วางแผนที่จะเริ่มดำเนินการก่อสร้างในปี 2560 และคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2562 (ระยะเวลาก่อสร้าง 18-20 เดือน) ขึ้นอยู่กับขนาดโครงการ

8. เรื่อง ขอย้ายระยะเวลาบังคับชำระหนี้โครงการค้ำประกันสินเชื่อเพื่อผู้ประกอบการ Micro Entrepreneurs ระยะที่ 2

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการขอย้ายระยะเวลาบังคับชำระหนี้โครงการค้ำประกันสินเชื่อเพื่อผู้ประกอบการ Micro Entrepreneurs ระยะที่ 2 จากเดิม สิ้นสุดระยะเวลาบังคับชำระหนี้วันที่ 31 ธันวาคม 2560 หรือจนกว่าจะเต็มวงเงินแล้วแต่อย่างหนึ่งอย่างใดจะถึงก่อน เป็น สิ้นสุดระยะเวลาบังคับชำระหนี้วันที่ 30 มิถุนายน 2561 หรือจนกว่าจะเต็มวงเงิน แล้วแต่อย่างหนึ่งอย่างใดจะถึงก่อน ตามที่กระทรวงการคลัง (กค.) เสนอ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถปล่อยสินเชื่อให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อยได้มากขึ้นและเปิดโครงการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีกลไกในการติดตามผลการดำเนินโครงการฯ อย่างเป็นรูปธรรม เห็นควรให้ กค. (บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม) ดำเนินการต่อไปด้วย ดังนี้

1. เร่งประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ของโครงการฯ เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการรายย่อยมาเข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มมากขึ้น
2. จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการฯ และผลสัมฤทธิ์รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศ เพื่อช่วยเร่งรัดติดตามและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อไป

สาระสำคัญของเรื่อง

กค. รายงานว่า เนื่องจากการดำเนินโครงการฯ ในระยะแรกจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของโครงการฯ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงเริ่มฟื้นตัวส่งผลให้สถาบันการเงินมีความเข้มงวดในการปล่อยสินเชื่อให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการช่วยเหลือผู้ประกอบการรายย่อย โดยการเพิ่มโอกาสให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น และช่วยเสริมสภาพคล่องให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อยตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ จึงเห็นควรเสนอขอย้ายระยะเวลาโครงการฯ จากเดิม สิ้นสุดระยะเวลาบังคับชำระหนี้วันที่ 31 ธันวาคม 2560 หรือจนกว่าจะเต็มวงเงิน

แล้วแต่อย่างหนึ่งอย่างใดจะถึงก่อน เป็นสิ้นสุดระยะเวลารับคำขอคำประกันวันที่ 30 มิถุนายน 2561 หรือจนกว่าจะเต็มวงเงินแล้วแต่อย่างหนึ่งอย่างใดจะถึงก่อน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่น ๆ ของโครงการ รวมถึงกรอบวงเงินงบประมาณยังคงให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 ดังนี้

หัวข้อ	สาระสำคัญ
คุณสมบัติผู้ขอคำประกัน	เป็นผู้ประกอบการรายย่อยที่ดำเนินธุรกิจโดยมีสถานประกอบการที่ชัดเจน มีเอกสาร หลักฐานรับรองว่าประกอบธุรกิจจริง และมีทรัพย์สินถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 5 ล้านบาท
วงเงินคำประกัน	13,500 ล้านบาท
วงเงินคำประกันต่อราย	10,000 – 200,000 บาท รวมทุกสถาบันการเงิน
ระยะเวลาคำประกัน	ไม่เกิน 10 ปี
ระยะเวลาดำเนินการ	สิ้นสุดระยะเวลารับคำขอคำประกันวันที่ 31 ธันวาคม 2560
ค่าธรรมเนียมคำประกัน	ร้อยละ 1-3 ต่อปี ของวงเงินคำประกัน โดยพิจารณาตามความเสี่ยงของลูกค้า ทั้งนี้ รัฐบาลจ่ายค่าธรรมเนียมแทนผู้ประกอบการในปีแรก
การจ่ายค่าประกันชดเชยของ บสย.	บสย. จ่ายค่าประกันชดเชยตลอดโครงการไม่เกินค่าธรรมเนียมที่ได้รับบวกเงินสมทบจากรัฐบาล ร้อยละ 20 ของวงเงินอนุมัติคำประกัน
การชดเชยจากรัฐบาล	รัฐบาลชดเชยตามภาวะที่เกิดขึ้นจริงเป็นเงิน จำนวน 3,105 ล้านบาท แบ่งเป็น (1) ชดเชยค่าธรรมเนียมคำประกันอัตราร้อยละ 3 ต่อปี ในปีแรกเป็นเงินจำนวน 405 ล้านบาท (ร้อยละ 3 x 13,500 ล้านบาท) (2) ชดเชยการจ่ายค่าประกันชดเชยอัตราร้อยละ 20 ของวงเงินอนุมัติคำประกัน เป็นเงินจำนวน 2,700 ล้านบาท (ร้อยละ 20 x 13,500 ล้านบาท) โดยแบ่งจ่ายเป็นรายปีในช่วง 5 ปีแรก (ปีที่ 1 – 2 ในอัตราร้อยละ 7 และปีที่ 3 – 5 ในอัตราร้อยละ 2) ทั้งนี้ ให้ บสย. ให้เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมคำประกันสินเชื่อของโครงการก่อน หากไม่เพียงพอจึงขอรับการจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นเหมาะสมต่อไป

9. เรื่อง การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบและรับทราบตามที่ รองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) ประธานกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐเสนอ ดังนี้
- เห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (แผนยุทธศาสตร์ฯ) พ.ศ. 2560 - 2564
 - รับทราบรายการโครงการในกิจการภายใต้ร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2560 – 2564 (Project Pipeline) เพื่อคณะกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (คณะกรรมการนโยบายฯ) กำกับดูแลและติดตามให้เป็นไปตามแผนงานโครงการต่อไป
- ทั้งนี้ ให้กระทรวงเจ้าสังกัดและหน่วยงานเจ้าของโครงการเร่งศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและรูปแบบให้เอกชนร่วมลงทุน เพื่อเสนอโครงการที่จะให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐตามร่าง

แผนยุทธศาสตร์ฯ รวมทั้งแจ้งความคืบหน้าของโครงการที่ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องของเงินลงทุนให้คณะกรรมการนโยบายฯ ทราบต่อไป

สำหรับในกรณีที่กระทรวงเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานเจ้าของโครงการเสนอขอปรับแนวทางการจัดหาแหล่งเงินทุน โดยไม่ดำเนินการในรูปแบบการให้เอกชนร่วมลงทุนหรือขอปรับโครงการออกจาก project Pipeline ให้คณะกรรมการนโยบายฯ พิจารณากลับกรองเหตุผลความจำเป็นที่กระทรวงเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานเจ้าของโครงการเสนออย่างรอบคอบทั้งโครงการที่อยู่ในกลุ่ม Opt – out และโครงการที่อยู่ในกลุ่ม Opt – in รวมทั้งให้คณะกรรมการนโยบายฯหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรการในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินโครงการจากรูปแบบการให้เอกชนร่วมลงทุนไปเป็นรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินโครงการภายใต้ร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจให้ภาคเอกชน ตลอดจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการสนับสนุนการจัดหาแหล่งเงินทุนในรูปแบบการให้เอกชนร่วมลงทุน (Public Private Partnership: PPP) เพื่อลดภาระงบประมาณและภาระหนี้สาธารณะของประเทศ รวมทั้งให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะเลขานุการคณะกรรมการนโยบายฯ ดำเนินการให้มีการยกเลิกประกาศฉบับเดิม (ประกาศคณะกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ เรื่อง แผนยุทธศาสตร์ให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2558 – 2562) ตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบังคับใช้ร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2560 – 2564 เกิดความชัดเจนต่อไป

สาระสำคัญของร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2560 – 2564 มีสาระสำคัญ ดังนี้

ประเด็น	สาระสำคัญ
1. ประเภทและลักษณะของกิจการ	- กิจการที่เหมาะสมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนมีจำนวน 22 กิจการ ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กิจการที่สมควรให้เอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุน (Opt - out) จำนวน 4 กิจการ และกลุ่มที่ 2 กิจการที่รัฐส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุน (Opt - in) จำนวน 18 กิจการ
2. เป้าหมายการให้เอกชนร่วมลงทุน	- รัฐมีเป้าหมายที่จะดำเนินโครงการที่อยู่ภายใต้ 4 กิจการในกลุ่มที่ 1 ในลักษณะการให้เอกชนร่วมลงทุนเป็นหลัก และจะส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนโครงการที่อยู่ภายใต้ 18 กิจการในกลุ่มที่ 2 เพื่อให้ภาครัฐสามารถลงทุนพัฒนากิจการดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น
3. ประมาณการการลงทุน	- ประมาณการลงทุนของโครงการลงทุนในกิจการของรัฐตามแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2560 – 2564 มีมูลค่ารวมประมาณ 1.62 ล้านล้านบาท - สำหรับงบประมาณการลงทุนของภาครัฐในแต่ละปีงบประมาณจะขึ้นอยู่กับพิจารณาการพิจารณาแบบการให้เอกชนร่วมลงทุนในรายละเอียดของแต่ละโครงการ รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามวิธีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
4. ความเชื่อมโยงของกิจการภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ	- การพัฒนาโครงการในแต่ละกิจการต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงของขอบเขตงานและระยะเวลาในการพัฒนาและดำเนินโครงการ เพื่อไม่ให้เกิดการลงทุนซ้ำซ้อนและประชาชนสามารถได้รับบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความเชื่อมโยงภายในกิจการ เดียวกันความเชื่อมโยงระหว่างกิจการภายในสาขาและความเชื่อมโยงระหว่าง

กิจการกับกิจการในสาขาอื่น

สำหรับรายการโครงการในกิจการภายใต้ร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2560 – 2564 (Project Pipeline) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 55 โครงการ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กิจการที่สมควรให้เอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุน (Opt - out) มี 16 โครงการ ได้แก่ 1) กิจการพัฒนาระบบขนส่งมวลชนทางรางในเมือง 7 โครงการ 2) กิจการพัฒนากิจการที่มีค่าผ่านทางในเมือง 1 โครงการ 3) กิจการพัฒนาท่าเรือสาธารณะสำหรับขนส่งสินค้า 6 โครงการ 4) กิจการพัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูง 2 โครงการ

กลุ่มที่ 2 กิจการที่รัฐส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุน (Opt - in) มี 39 โครงการ ได้แก่ 1) กิจการพัฒนาโครงข่ายโทรคมนาคม 2) กิจการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 3) กิจการพัฒนากิจการที่มีค่าผ่านทางระหว่างเมือง 7 โครงการ 4) กิจการพัฒนาศูนย์ขนส่งบรรจุแยกและกระจายสินค้า 3 โครงการ 5) กิจการพัฒนาระบบตู้ร่วม 1 โครงการ 6) กิจการพัฒนารัฐกิจและบริหารพื้นที่ท่าอากาศยาน 2 โครงการ 7) กิจการพัฒนาระบบจัดการคุณภาพน้ำ 8 โครงการ 8) กิจการพัฒนาระบบชลประทาน 9) กิจการพัฒนาศูนย์การศึกษาของรัฐ 3 โครงการ 10) กิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุข 6 โครงการ 11) กิจการพัฒนาด้านยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ 2 โครงการ 12) กิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม 1 โครงการ 13) กิจการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล 14) กิจการพัฒนาศูนย์การประชุมขนาดใหญ่ 15) กิจการพัฒนาที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 4 โครงการ 16) กิจการพัฒนาระบบขนส่งสินค้าทางราง 1 โครงการ 17) กิจการพัฒนาท่าอากาศยาน และ 18) กิจการพัฒนาท่าเรือสาธารณะสำหรับขนส่งผู้โดยสาร 1 โครงการ

10. เรื่อง โครงการพระราชทานความช่วยเหลือแก่ราชอาณาจักรกัมพูชาในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ทบวงมหาดไทยและรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 จากเดิมให้กองราชเลขาธิการในพระองค์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการพระราชทานความช่วยเหลือแก่ราชอาณาจักรกัมพูชาในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็น ให้โอนโครงการฯ ไปอยู่ในกำกับดูแลของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (กต.)

สาระสำคัญของเรื่อง

1. กต. สำนักงานประมาณ กองงานในพระองค์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และคณะกรรมการอำนวยการโครงการพระราชทานความช่วยเหลือแก่ราชอาณาจักรกัมพูชา (คณะกรรมการอำนวยการฯ) ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้โอนโครงการพระราชทานความช่วยเหลือแก่ราชอาณาจักรกัมพูชาในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ไปอยู่ในกำกับดูแลของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กต. ซึ่งปัจจุบันได้ตั้งงบประมาณดำเนินการไว้ที่กรมความร่วมมือระหว่างประเทศแล้ว

2. การตั้งงบประมาณโครงการจะยังคงดำเนินการโดยกรมความร่วมมือระหว่างประเทศและดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังต่อไป ในระยะแรกของการโอนโครงการฯ คณะกรรมการอำนวยการฯ จะยังคงใช้สถานที่เดิมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคงบุคลากรที่ขอยืมตัวจากหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ตามเดิมเพื่อความสะดวกในการติดตามงาน โดยคณะกรรมการอำนวยการฯ จะได้ประสานกับ กต. เพื่อทบวงมหาดไทยโครงการทำงานตลอดจนองค์ประกอบของคณะกรรมการอำนวยการฯ เพื่อ กต. จะได้มีคำสั่ง

แต่งตั้งอีกครั้งหนึ่งและ กต. จะได้มีหนังสือแจ้งเปลี่ยนคู่ภาคีให้ฝ่ายกัมพูชาทราบ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ยังคงให้ความร่วมมือแก่โครงการฯ เช่นเดิมต่อไป

ต่างประเทศ

11. เรื่อง ขอความเห็นชอบให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศจัดการศึกษาในประเทศไทย

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยคาร์เนกีเมลลอน [Carnegie Mellon University (CMU)] เข้ามาจัดการศึกษาในประเทศไทยร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) ในรูปแบบสถาบันร่วม (Joint Institute) ภายใต้ชื่อมหาวิทยาลัยซีเอ็มเคแอล (CMKLUiversity) (มีกำหนดการรับสมัครนักศึกษาระหว่างวันที่ 26 ตุลาคม 2560 – 15 ธันวาคม 2560) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) เสนอ

สาระสำคัญของเรื่อง

ศธ. รายงานว่า

1. คณะกรรมการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ (ศพอต.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2560 ได้อนุมัติให้มหาวิทยาลัยคาร์เนกีเมลลอน [Carnegie Mellon University (CMU)] เข้ามาจัดการศึกษาในประเทศไทยร่วมกับ สจล. ในรูปแบบสถาบันร่วม (Joint Institute) ภายใต้ชื่อมหาวิทยาลัยซีเอ็มเคแอล (CMKLUiversity) ได้ตามหลักเกณฑ์ รูปแบบ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ

สำหรับการจัดการศึกษาของสถาบันจะเป็นความร่วมมือระหว่าง CMU และ สจล. ดังนี้

- ใช้แนวทางการจัดการศึกษาของ CMU เป็นหลัก ตั้งแต่ระบบการรับนักศึกษา การจัดการเรียนการสอน การกำกับดูแลงานวิจัยรวมถึงการกำหนดเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา นักศึกษาอาจจะต้องไปศึกษาบางส่วนในสหรัฐอเมริกา

- การเรียนการสอนในประเทศไทยจะใช้คณาจารย์จาก CMU ซึ่งมาทำวิจัยในประเทศไทยหรือผ่านระบบการเรียนการสอนทางไกลร่วมกับคณาจารย์ของไทยที่ได้ผ่านการรับรองจาก CMU โดยจะต้องไปร่วมจัดการศึกษาและทำวิจัยกับคณาจารย์ของ CMU ในสหรัฐอเมริกาจนได้รับการรับรอง

- สำหรับการกำกับดูแลด้านการศึกษาจะดำเนินการผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ของ CMU และภาคเอกชนผู้สนับสนุนโครงการ

- ในส่วนของกระบวนการรับนักศึกษา CMU จะเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลในเรื่องของการรับนักศึกษาโดยใช้เกณฑ์และมาตรฐานเดียวกับในสหรัฐอเมริกา นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาจาก CMU

12. เรื่อง ร่างถ้อยแถลงโซล (Seoul Statement) ในการประชุมรัฐมนตรีเอเปคด้านป่าไม้ ครั้งที่ 4

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบและอนุมัติตามที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.)

เสนอ ดังนี้

1. เห็นชอบในร่างถ้อยแถลงโซล (Seoul Statement)

2. อนุมัติให้หัวหน้าคณะผู้แทนไทยในการประชุมรัฐมนตรีเอเปคด้านป่าไม้ ครั้งที่ 4 เป็นผู้

พิจารณาให้การรับรองร่างถ้อยแถลงโซล (Seoul Statement)

3. หากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแก้ไขถ้อยคำในร่างถ้อยแถลงโซล (Seoul Statement) ในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ และไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของประเทศไทยให้ ทส. สามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้ง

สาระสำคัญของร่างถ้อยแถลงโซลฯ ให้ความสำคัญของป่าไม้ที่ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงความสำคัญของการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนและความพยายามที่จะดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในภูมิภาค

13. เรื่อง การขออนุมัติเปิดสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐมัลดีฟส์ประจำประเทศไทย (กระทรวงการต่างประเทศ)

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ กรณีรัฐบาลสาธารณรัฐมัลดีฟส์มีความประสงค์ขอเปิดสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐมัลดีฟส์ประจำประเทศไทย ตามที่กระทรวงการต่างประเทศเสนอ

แต่งตั้ง

14. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (สำนักนายกรัฐมนตรี)

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอแต่งตั้ง นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับสูง) สำนักงาน ก.พ. ให้ดำรงตำแหน่ง ที่ปรึกษาระบบราชการ (นักทรัพยากรบุคคลทรงคุณวุฒิ) สำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี ตั้งแต่วันที่ 20 มิถุนายน 2560 ซึ่งเป็นวันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งเป็นต้นไป

15. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (นักบริหารระดับสูง) ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักนายกรัฐมนตรี)

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่สำนักนายกรัฐมนตรีเสนอแต่งตั้ง นางประภาศรี บุญวิเศษ ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ดำรงตำแหน่ง รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี ตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งเป็นต้นไป เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

16. เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง จำนวน 4 ราย ดังนี้

1. นางสาวยุพเรศ วงศ์บุญมี รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง
2. นางขวัญวงศ์ พิกุลทอง รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง
3. นายธีรพงษ์ ศรีสุคนธ์ รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง

4. นางสุกัษชา สุทธิผล รองอธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง
 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งเป็นต้นไป เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

17. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (กระทรวงวัฒนธรรม)
 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงวัฒนธรรมเสนอแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง จำนวน 3 ราย ดังนี้
 1. นายชจร มุกมีคำ รองอธิบดีกรมศิลปากร ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง
 2. นางสาวดารุณี ธรรมโพธิ์ดล รองผู้อำนวยการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง
 3. นางสาวศุภร รัตนพงศ์ รองอธิบดีกรมศิลปากร ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง
 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งเป็นต้นไป เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

18. เรื่อง การแต่งตั้งผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์
 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสนอแต่งตั้งนายรณรงค์ เสียงเอี่ยม ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ และการกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ตามมติคณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ครั้งที่ 5/2560 เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2560 และครั้งที่ 6/2560 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2560 ส่วนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความเห็นของกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ลงนามในสัญญาจ้างเป็นต้นไป แต่ไม่ก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ

19. เรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการอื่นในคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม
 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงสาธารณสุขเสนอแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการอื่นในคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม รวม 10 คน แทนประธานกรรมการและกรรมการอื่นเดิมที่ดำรงตำแหน่งครบวาระสามปี เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2560 ดังนี้

1. นายโสภณ เมฆธน (เป็นบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ) ประธานกรรมการ
2. นายเจษฎา โชคดำรงสุข กรรมการ
3. นายบุญชัย สมบูรณ์สุข (เป็นบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ) กรรมการ
4. นางญาใจ พัฒนสุขสวัสดิ์ ผู้แทนกระทรวงการคลัง (เป็นบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ) กรรมการ
5. นางสาวโสภาวดี เลิศมนัสชัย (เป็นบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ) กรรมการ
6. นางสาวผ่องพรรณ เจียรวิริยะพันธ์ กรรมการ
7. นายชูศักดิ์ โอภาสเจริญ กรรมการ
8. นางสาวสมฤดี ศรีจรรยา กรรมการ
9. นางสาวคณิณีจ ศรีบัวเอี่ยม กรรมการ

10. นายทรงพล ชีวะปัญญาโรจน์ (เป็นบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ) กรรมการ
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป

20. เรื่อง การแต่งตั้งรองประธานกรรมการและกรรมการอื่นในคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอแต่งตั้งรองประธานกรรมการและ
กรรมการอื่นในคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รวม 4 คน แทนผู้ที่ลาออก และ
ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนนี้อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน ดังนี้

1. นายเลิศวิโรจน์ โกวัฒนะ รองประธานกรรมการ แทน นายธีรภัทร ประยูรสิทธิ
 2. นายกฤษฎา จินะวิจารณ์ ผู้แทนกระทรวงการคลัง (เป็นบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการ
รัฐวิสาหกิจ) กรรมการ แทน นายสุวิชัย ใจนวนานิช
 3. นายพิเชษฐ วิริยะพาหะ ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรรมการ แทน นายวิณะโรจน์ ทรัพย์
ส่งสุข
 4. นายสุรจิตต์ อินทรชิต ผู้แทนสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรรมการ แทน
นายสมปอง อินทร์ทอง
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป

21. เรื่อง การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ
ประกันภัย

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ ทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. เห็นชอบการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ
ธุรกิจประกันภัย (คปภ.) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 นายสมพล เกียรติไพบูลย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันภัย
 - 1.2 นายอัษฎพร จารุจินดา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย
 - 1.3 นายประสิทธิ์ เชื้อพานิช กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบัญชี
 - 1.4 นายวิชัย อัครัสกร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ
 - 1.5 นายอำพน กิตติอำพน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐศาสตร์
 - 1.6 นางสาววิบูลย์ลักษณ์ ร่วมรักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐศาสตร์
 - 1.7 นายวัชรดา ดันตรียานนท์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเงิน
2. การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน คปภ. (ตามข้อ 1.) ให้มีผลนับแต่วันที่
กระทรวงการคลังมีคำสั่งแต่งตั้ง

22. เรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่าง
ประเทศ

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงพาณิชย์เสนอแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ
ในคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ รวม 7 คน ดังนี้

1. นายคณิสสร นาวานุเคราะห์ ประธานกรรมการ
2. นายเอกชัย วงศ์วรกุล กรรมการผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
3. นายกิตติ ตั้งจิตรมณีศักดิ์ กรรมการผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
4. นายสมาน คลังจตุรัส กรรมการผู้แทนศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

5. นางสาวพจนานา สีมันตร กรรมการผู้แทนศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
 6. นายสุมนต์ วัฒนประเสริฐ กรรมการผู้แทนศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
 7. นายมนู เสตะกัลมภ์ กรรมการผู้แทนศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป

23. เรื่อง ขออนุมัติรับโอนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง (กระทรวงศึกษาธิการ)

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเสนอรับโอน รองศาสตราจารย์ประเวศ เอราวรรณ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (นักบริหาร ระดับสูง) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งเป็นต้นไป



ภาคผนวก ก

**ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด
และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2560**

หน้า ๑๔

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด

และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด
(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยความเห็นชอบ ของคณะรัฐมนตรี จึงออกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด โดยจัดตั้งกลุ่มจังหวัด จำนวน ๑๘ กลุ่มจังหวัด ๖ ภาค และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ภาคกลาง ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง โดยให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมนทล ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ โดยให้จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยให้จังหวัดราชบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร โดยให้จังหวัดเพชรบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๒ ภาคใต้ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา โดยให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง และจังหวัดสตูล โดยให้จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๓ ภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา โดยให้จังหวัดยะลาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

หน้า ๑๕

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง โดยให้จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว โดยให้จังหวัดปราจีนบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๕ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี โดยให้จังหวัดอุดรธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสกลนคร โดยให้จังหวัดสกลนครเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด โดยให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ โดยให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๕) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี โดยให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๖ ภาคเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน โดยให้จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่ โดยให้จังหวัดเชียงรายเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยให้จังหวัดพิษณุโลกเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

หน้า ๑๖

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

- (๔) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร และจังหวัดอุทัยธานี โดยให้จังหวัดนครสวรรค์เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด
- ข้อ ๗ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับกับการดำเนินการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.น.จ.



ภาคผนวก ง

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 110/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่ 110 /2551

เรื่อง จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สืบเนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551 เห็นชอบการปรับปรุงการจัดกลุ่มจังหวัดเป็น 18 กลุ่มจังหวัด และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 52 วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้กลุ่มจังหวัดสามารถยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ และร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด พ.ศ. ที่กำหนดให้กลุ่มจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณของกลุ่มจังหวัด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดในการจัดทำแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดและการยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณของกลุ่มจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 และสอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณของกลุ่มจังหวัด ตามร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด พ.ศ. ดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จึงให้จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้ มีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน บทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลัง ปรากฏตามผนวกแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

(นายพงศ์โพยม วาศภูติ)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- มีอำนาจหน้าที่
- งานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาและงบประมาณในระดับกลุ่มจังหวัด (กพท.)
 - ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ประสานเชื่อมโยงกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ การบูรณาการแผนงานและงบประมาณ และการเป็นศูนย์กลางข้อมูลยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
 - ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและรายงานต่อคณะกรรมการพัฒนาและงบประมาณในระดับกลุ่มจังหวัด
 - ประสานงานระหว่างจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัด รวมทั้งกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบูรณาการแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด กับแผนพัฒนาจังหวัด แผนปฏิบัติการของจังหวัด การสนับสนุนและผลักดันการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด
 - จัดให้มีการประชุมหารือเพื่อการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและพื้นที่ที่รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนไปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด
 - จัดทำเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความรู้และข่าวสารของกลุ่มจังหวัด
 - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาและงบประมาณในระดับกลุ่มจังหวัด (กพท.)

ผู้ประสานงานกลุ่มจังหวัด*
(18 กลุ่มจังหวัด)

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
(18 กลุ่มจังหวัด)

ฝ่ายบริหารทั่วไป

งานบริหารภายในสำนักบริหารยุทธศาสตร์
กลุ่มจังหวัด ที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ
งานบุคคล งานการเงินและพัสดุ งานด้าน
เลขานุการและการประชุม และการเผยแพร่
ข้อมูลประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความรู้
ภายในกลุ่มจังหวัด

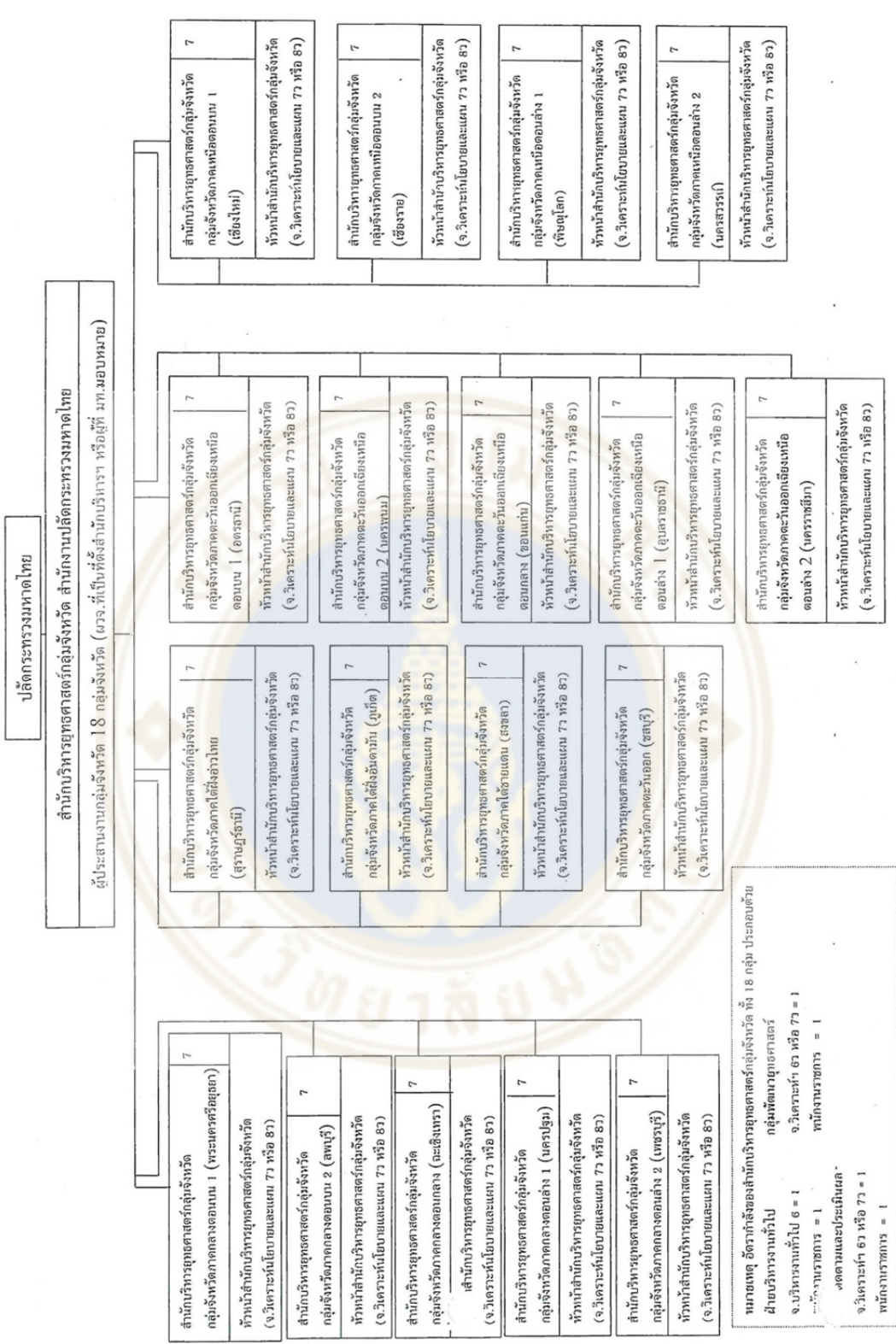
กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์

การศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะในการ
จัดทำและพัฒนากลุ่มจังหวัด การจัดทำ
งบประมาณ แผนงาน โครงการของกลุ่ม
จังหวัด ประสานและบูรณาการแผนงาน
โครงการ งบประมาณ ของกลุ่มจังหวัด
การพัฒนาฐานข้อมูลของกลุ่มจังหวัดและ
การจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมี
ส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อแผนพัฒนา
กลุ่มจังหวัด

กลุ่มติดตามและประเมินผล

ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม
แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด การติดตามการใช้จ่าย
งบประมาณให้เป็นไปตามสัญญา และการให้
ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่อง
การดำเนินการตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

* ผวจ. ในกลุ่มจังหวัด หรือผู้
มอบหมาย



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 556/2552 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2552



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่ 556 /2552

เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 110/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นต้นไป และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 192/2552 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2552 มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่ขาดจากตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2552 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2552 นั้น

เพื่อให้การดำเนินการของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 49 มาตรา 57 และ มาตรา 132 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงมอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่ขาดจากตำแหน่งเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ.2552

(นายมานิต วัฒนเสน)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 362/2553 ลงวันที่ 16 กันยายน 2553



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่ 362 /2553

เรื่อง จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 110/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 และมติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2553 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ 110/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 และให้จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยให้สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานด้านธุรการและอำนวยความสะดวกเพื่อกลั่นกรองงานก่อนเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณา ทั้งนี้ มีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน บทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลัง ปรากฏตามผนวกแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2553

(นายมาทิต วัฒนแสน)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ปลัดกระทรวงมหาดไทย		สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
		หัวหน้ากลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด (รวมจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด)	
9	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	9	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
9	กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1 (พระนครศรีอยุธยา)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 (อุดรธานี)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
9	กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 2 (ชลบุรี)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (สกลนคร)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
9	กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง (ฉะเชิงเทรา)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (บุรีรัมย์)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
9	กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (นครปฐม)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 (ชัยภูมิ)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
9	กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (นครราชสีมา)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (ชัยภูมิ)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 (อุดรธานี)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (ชัยภูมิ)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (สกลนคร)	9	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 (นครราชสีมา)
9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	9	หัวหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)

หมายเหตุ อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 18 กลุ่ม ประกอบด้วย
 ฝ่ายบริหารทั่วไป
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ* = 1
 พนักงานราชการ* = 1
 กลุ่มติดตามและประเมินผล
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ* = 1
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ* = 1
 พนักงานราชการ* = 1

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

มีอำนาจหน้าที่

- งานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ หรือ ก.บ.ก.
- ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและประสานเชื่อมโยงกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ
- การวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาของกลุ่มจังหวัด คำของบประมาณประจำปีและแผนปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

- ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและรายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

- ประสานงานระหว่างจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัด รวมทั้งกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องในด้านการบูรณาการยุทธศาสตร์กับแผนปฏิบัติงาน งบประมาณ และทรัพยากร สนับสนุนและผลักดันการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด

- ประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานกับศูนย์ปฏิบัติการร่วมกลุ่มจังหวัด (Regional Operation Center : ROC)

- จัดให้มีการประชุมหารือคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชน เพื่อการพัฒนายุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด รวมทั้งการขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและพื้นที่ เช่น ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มจังหวัด พัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

- จัดทำเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความรู้ ข่าวสาร ของกลุ่มจังหวัด
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ประธานคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัด/คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดมอบหมาย

หัวหน้ากลุ่มจังหวัด*
(18 กลุ่มจังหวัด)

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
(18 กลุ่มจังหวัด)

ฝ่ายบริหารทั่วไป

งานบริหารภายในสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานการเงินและพัสดุ งานด้านเลขานุการและการประชุม พัฒนาฐานข้อมูลของข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มจังหวัด

กลุ่มพัฒนาศาสตร์

การศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะในการจัดทำและพัฒนายุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด การจัดทำงบประมาณ แผนงาน โครงการของของกลุ่มจังหวัด ประสานและบูรณาการแผนงานโครงการ งบประมาณของกลุ่มจังหวัด จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

กลุ่มติดตามและประเมินผล

จัดระบบติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อรายงานแก่คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด การให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

* ผ.จ. ของจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจังหวัด เว้นแต่ ก.บ.จ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 571/2556 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่ ๕๗๑ / ๒๕๕๖

เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
และมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ ๕๕๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ๑๘ กลุ่มจังหวัดปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดอีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่ขาดจากตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๐ จึงยกเลิกรหัสคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ ๕๕๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ และมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

๑. มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดตามลำดับ ดังนี้

๑.๑ กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัด ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ๑๘ กลุ่มจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่ขาดจากตำแหน่งเดิม

๑.๒ กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบหมายให้ข้าราชการของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือหัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสำนักงานจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่ขาดจากตำแหน่งเดิม

๒. มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ตามข้อ ๑.๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ 1657/2560 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2560



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่ ๑๖๕๗ /๒๕๖๐

เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ ๓๖๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๓ จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และ ที่ ๕๗๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อีกหน้าที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป นั้น

เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบการกำหนดให้มี ๖ ภาค การจัดตั้งกลุ่มจังหวัด และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาพื้นที่ของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กอปรกับ อ.ก.พ.กระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๖ ตำแหน่ง และได้มอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จัดโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากาด การพัฒนาพื้นที่ของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ดังนั้น เพื่ออนุวัติตามมติคณะรัฐมนตรี และเพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากาด การพัฒนาพื้นที่ของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ ๓๖๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๓ และ ที่ ๕๗๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากาด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้กำกับดูแลการปฏิบัติราชการเป็นรายพื้นที่ โดยให้มีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายใน บทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งกรอบอัตรากำลังตามผนวกแนบท้ายคำสั่งนี้

/๒. มอบหมาย...

- ๒ -

๒. มอบหมายให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ภายในภาคที่ได้รับมอบหมาย โดยให้อำนาจและหน้าที่ของหัวหน้าสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นอำนาจและหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



บทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 แขนงท้ายคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ ๑๖๕๗ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



กลยุทธ์